

Profesionalisme Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Otonomi Daerah

*Muhyissalam, *Muhammad Zein, *Noval Rahman, *Rafi'uddin
*Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Jami Banjarmasin.

Abstract

Received: December 1, 2024
Revised: December 15, 2024
Accepted: January 3, 2025

The era of regional autonomy presents new opportunities and challenges for improving the quality of education in Indonesia. One of the key factors in achieving educational excellence is teacher professionalism. This article examines the relationship between teacher professionalism and education quality enhancement within the context of decentralization. Teacher professionalism includes pedagogical, personal, social, and professional competencies, all of which influence teaching effectiveness. In a decentralized system, the role of local governments in supporting teacher development becomes crucial. However, issues such as resource disparities, weak supervision, and limited continuous training programs remain obstacles. Thus, synergy between local policy initiatives and teacher capacity building emerges as a primary strategy for achieving equitable educational improvement.

Keywords:

Teacher Professionalism, Education Quality, Regional Autonomy, Decentralization, Teacher Competence

(*) Corresponding Author:

muhyissalam@gmail.com

PENDAHULUAN

Reformasi pemerintahan di Indonesia sejak tahun 1999 telah mendorong lahirnya sistem otonomi daerah yang memberi wewenang luas kepada pemerintah daerah dalam pengelolaan sektor publik, termasuk pendidikan. Otonomi ini memberikan peluang besar bagi daerah untuk menyusun strategi peningkatan mutu pendidikan yang kontekstual dengan kebutuhan lokal. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa desentralisasi tidak serta-merta menghasilkan pemerataan mutu pendidikan antar wilayah (Mulyasa, 2021).

Dalam konteks pendidikan, guru menempati posisi sentral sebagai ujung tombak pelaksanaan kurikulum dan transformasi nilai-nilai pendidikan. Profesionalisme guru menjadi indikator utama dalam menentukan keberhasilan sistem pendidikan yang desentralistik. Guru yang profesional tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu mengadaptasikan pendekatan pembelajaran dengan kondisi dan karakteristik peserta didik di wilayahnya masing-masing (Supriatna, 2020).

Profesionalisme guru mencakup empat dimensi utama, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat aspek tersebut harus dikembangkan secara menyeluruh agar guru mampu menjawab tantangan dinamika pendidikan masa kini. Dalam banyak studi, ditemukan bahwa peningkatan kompetensi ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan capaian akademik siswa (wibowo dan wijayanti, 2019).

Meskipun pemerintah daerah memiliki wewenang dalam pembinaan guru, berbagai tantangan masih menghambat proses peningkatan mutu. Di antaranya adalah keterbatasan anggaran daerah, rendahnya kualitas pelatihan, kurangnya

dukungan teknologi, serta lemahnya mekanisme supervisi dan evaluasi kinerja guru. Hal ini berdampak pada kesenjangan mutu pendidikan antar kabupaten/kota, bahkan antar sekolah di wilayah yang sama. (Kurniawan, 2022).

Era otonomi daerah di Indonesia membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan berbagai sektor, termasuk pendidikan. Desentralisasi kewenangan memberikan ruang bagi pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi lokal. Dalam konteks ini, peran guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan menjadi semakin krusial. Profesionalisme guru bukan lagi sekadar tuntutan, melainkan sebuah keniscayaan untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan yang diharapkan di setiap daerah.

Salah satu masalah krusial dalam otonomi daerah adalah munculnya disparitas dalam pengembangan SDM guru. Daerah dengan kemampuan fiskal tinggi dapat menyelenggarakan pelatihan berkualitas dan memberikan insentif memadai, sementara daerah tertinggal kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar peningkatan kapasitas guru. (Yamin, 2021).

Pelatihan guru yang bersifat berkelanjutan (continuous professional development/CPD) menjadi kebutuhan mendesak di era desentralisasi. Namun, implementasinya belum merata karena keterbatasan regulasi lokal, kurangnya kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), dan lemahnya kontrol mutu pelatihan (Hasan, 2020).

Pemerintah daerah memiliki peran kunci dalam merancang dan melaksanakan kebijakan penguatan guru. Strategi ini tidak hanya mencakup aspek teknis pelatihan, tetapi juga harus mengintegrasikan aspek kesejahteraan, motivasi kerja, dan lingkungan belajar yang kondusif. Tanpa intervensi kebijakan yang efektif, kualitas guru akan stagnan bahkan menurun (Rahmawati, 2019).

Selain aspek akademik, guru profesional juga berperan penting dalam membangun karakter dan kompetensi literasi siswa. Perubahan paradigma pembelajaran abad 21 mengharuskan guru menjadi fasilitator yang mampu mendorong keterampilan berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif (4C). Pencapaian ini hanya mungkin jika guru memiliki tingkat profesionalisme tinggi (Nugroho dan Lestari, 2022).

Peningkatan mutu pendidikan di era otonomi daerah menjadi agenda penting bagi setiap pemerintah daerah. Mutu pendidikan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang pada gilirannya akan mendorong pembangunan daerah secara keseluruhan. Namun, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik. Guru yang kompeten dan berdedikasi akan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.

Profesionalisme tidak hanya dibangun melalui pelatihan, tetapi juga diperkuat dengan sistem evaluasi kinerja guru yang transparan dan akuntabel. Evaluasi ini harus berbasis bukti, objektif, dan bersifat formatif agar guru mendapat umpan balik yang membangun (Santosa, 2020).

Melihat pentingnya profesionalisme guru dalam mendukung mutu pendidikan di era otonomi daerah, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai kebijakan penguatan guru di berbagai daerah serta dampaknya terhadap kualitas

pendidikan. Pendekatan ini dapat memberikan rekomendasi strategis untuk penyusunan kebijakan pendidikan yang lebih adil dan efektif.

Desentralisasi pendidikan di era otonomi daerah menghadirkan lanskap baru dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah membuka peluang inovasi dan adaptasi kurikulum serta metode pengajaran yang lebih sesuai dengan karakteristik unik setiap wilayah. Namun, otonomi ini juga membawa tantangan tersendiri, terutama dalam memastikan standar mutu pendidikan yang merata di seluruh kepulauan. Di tengah dinamika ini, peran sentral guru sebagai agen perubahan dan garda terdepan pendidikan semakin mengemuka.

Profesionalisme guru, dalam konteks otonomi daerah, melampaui sekadar pemenuhan kualifikasi formal. Ia mencakup internalisasi nilai-nilai etika profesi, kemampuan untuk terus mengembangkan diri melalui pembelajaran berkelanjutan, serta kemauan untuk berkolaborasi dengan rekan sejawat dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya. Guru yang profesional adalah sosok yang reflektif terhadap praktik mengajarnya, mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa yang beragam, dan merancang strategi pembelajaran yang personal dan relevan dengan konteks lokal.

Peningkatan mutu pendidikan di era otonomi daerah menjadi imperatif nasional. Kualitas pendidikan yang unggul adalah fondasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang kompeten, kreatif, dan berdaya saing global. Dalam kerangka otonomi, setiap daerah memiliki tanggung jawab untuk merumuskan kebijakan dan program yang secara spesifik menargetkan peningkatan mutu pendidikan, mulai dari peningkatan infrastruktur pendidikan, penyediaan sumber belajar yang memadai, hingga pengembangan kapasitas tenaga pendidik.

Korelasi antara profesionalisme guru dan mutu pendidikan bersifat mutualistik dan tak terpisahkan. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas, yang pada gilirannya akan menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan karakter yang unggul. Sebaliknya, mutu pendidikan yang baik akan menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru, melalui dukungan terhadap pelatihan, pengembangan karir, dan apresiasi terhadap kinerja.

Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya disparitas dalam tingkat profesionalisme guru antar daerah. Faktor-faktor seperti akses terhadap pelatihan berkualitas, dukungan finansial dari pemerintah daerah, serta kondisi geografis dan sosial-ekonomi yang berbeda dapat mempengaruhi kemampuan guru dalam mengembangkan diri secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif dan terintegrasi untuk mengatasi disparitas ini dan memastikan bahwa setiap guru di seluruh Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan profesionalismenya.

Otonomi daerah memberikan fleksibilitas bagi pemerintah daerah untuk merancang program-program peningkatan profesionalisme guru yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal. Misalnya, pemerintah daerah dapat mengembangkan pelatihan berbasis kearifan lokal, memanfaatkan sumber daya alam dan budaya sebagai media pembelajaran, atau menjalin kerjasama dengan

perguruan tinggi dan organisasi profesi untuk menyelenggarakan program pengembangan berkelanjutan.

Selain itu, akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan pendidikan di tingkat daerah menjadi kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme guru. Pemerintah daerah perlu membangun sistem evaluasi kinerja guru yang objektif dan transparan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong perbaikan berkelanjutan. Partisipasi aktif dari masyarakat dan orang tua juga penting dalam mengawasi dan memberikan masukan terhadap kualitas pendidikan di daerahnya.

Tantangan dalam meningkatkan profesionalisme guru di era otonomi daerah juga meliputi aspek regulasi dan kebijakan. Sinkronisasi antara kebijakan pendidikan di tingkat pusat dan daerah menjadi krusial untuk menghindari tumpang tindih dan memastikan implementasi yang efektif. Selain itu, kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, seperti sistem penggajian dan tunjangan yang layak, serta perlindungan hukum, akan berkontribusi pada motivasi dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Lebih lanjut, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pendidikan di era otonomi daerah menawarkan peluang besar untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. Guru dapat memanfaatkan berbagai platform digital untuk mengakses sumber belajar, berkolaborasi dengan guru lain, mengembangkan materi ajar yang interaktif, serta melakukan evaluasi pembelajaran yang lebih efektif. Pemerintah daerah perlu memfasilitasi akses dan pelatihan TIK bagi guru di seluruh wilayahnya.

Dengan demikian, isu profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan di era otonomi daerah merupakan isu yang kompleks dan multidimensional. Keberhasilan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan merata di seluruh Indonesia sangat bergantung pada komitmen dan kerjasama dari berbagai pihak, mulai dari pemerintah pusat dan daerah, lembaga pendidikan, organisasi profesi guru, masyarakat, hingga setiap individu guru. Kajian mendalam mengenai berbagai aspek terkait profesionalisme guru dan mutu pendidikan dalam konteks otonomi daerah menjadi krusial untuk merumuskan solusi yang tepat dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, kajian mengenai profesionalisme guru dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di era otonomi daerah menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Pemahaman yang mendalam mengenai tantangan dan peluang dalam meningkatkan profesionalisme guru di tingkat daerah akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan mutu pendidikan di seluruh pelosok Indonesia dapat meningkat secara merata, sejalan dengan semangat otonomi daerah yang memberikan keleluasaan bagi setiap daerah untuk mengembangkan potensi uniknya.

Dalam lanskap otonomi daerah, dinamika interaksi antara kebijakan pendidikan nasional dan kearifan lokal menjadi sangat signifikan dalam membentuk arah pengembangan profesionalisme guru. Pemerintah daerah memiliki keleluasaan untuk mengimplementasikan kebijakan nasional dengan menyesuaikannya pada konteks sosial, budaya, dan ekonomi spesifik wilayahnya. Hal ini menuntut guru untuk tidak hanya memahami kurikulum nasional, tetapi juga

Islamic Knowledge and Pedagogical Perspectives

Volume 1 Number 1 Januari (2025), ISSN: XXXX-XXXX

mampu mengintegrasikannya dengan kekayaan sumber daya dan karakteristik unik daerah tempat mereka bertugas.

Pengembangan profesionalisme guru di era otonomi daerah juga melibatkan pemberdayaan komunitas guru di tingkat lokal. Melalui forum-forum guru, kelompok kerja guru (KKG), atau musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang aktif dan kolaboratif, guru dapat saling berbagi pengalaman, pengetahuan, dan praktik baik dalam pembelajaran. Pemerintah daerah dapat memfasilitasi dan mendukung inisiatif-inisiatif seperti ini sebagai wadah pengembangan diri guru secara berkelanjutan.

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang visioner, suportif, dan mampu memberdayakan guru akan mampu mendorong inovasi dalam pembelajaran, memfasilitasi pengembangan kompetensi guru, serta membangun budaya mutu di sekolah. Otonomi daerah memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk menyeleksi dan melatih kepala sekolah yang memiliki kapasitas kepemimpinan yang kuat.

Aspek kesejahteraan guru juga tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan profesionalisme. Guru yang merasa dihargai dan memiliki kesejahteraan yang memadai akan lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Pemerintah daerah, dalam kerangka otonomi, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa guru di wilayahnya mendapatkan hak-haknya secara adil dan proporsional, termasuk gaji, tunjangan, dan fasilitas pendukung lainnya.

Keterlibatan aktif orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan di era otonomi daerah juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan akuntabilitas kinerja guru. Melalui komite sekolah atau forum-forum komunikasi lainnya, orang tua dan masyarakat dapat memberikan masukan, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, serta turut mengawasi kualitas pembelajaran. Guru yang mampu membangun hubungan yang baik dengan orang tua dan masyarakat akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa secara holistik.

Pemanfaatan teknologi dalam pendidikan di era otonomi daerah membuka peluang untuk mengatasi keterbatasan geografis dan akses terhadap sumber belajar. Pembelajaran daring, platform kolaborasi digital, dan sumber belajar terbuka dapat dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta memperkaya materi pembelajaran bagi siswa. Pemerintah daerah perlu berinvestasi dalam infrastruktur TIK dan memberikan pelatihan yang memadai bagi guru agar dapat memanfaatkan teknologi secara efektif.

Evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan berkelanjutan merupakan elemen penting dalam sistem peningkatan mutu pendidikan di era otonomi daerah. Sistem evaluasi yang tidak hanya fokus pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada proses pembelajaran, pengembangan diri guru, dan kontribusi guru terhadap sekolah dan masyarakat, akan memberikan gambaran yang lebih utuh tentang kualitas kinerja guru. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik konstruktif dan merancang program pengembangan profesionalisme yang lebih terarah.

Pengembangan kurikulum di tingkat daerah, dalam kerangka otonomi, memberikan kesempatan untuk mengintegrasikan muatan lokal yang relevan dengan kebutuhan dan potensi daerah. Guru memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum yang responsif terhadap konteks lokal, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna dan relevan bagi siswa. Pemerintah daerah perlu memberikan dukungan dan pelatihan kepada guru dalam mengembangkan kurikulum muatan lokal yang berkualitas.

Kolaborasi antar daerah dalam bidang pendidikan juga dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di era otonomi. Melalui pertukaran guru, program belajar bersama, atau pengembangan sumber daya pendidikan secara bersama-sama, daerah-daerah dapat saling belajar dan berbagi praktik baik. Pemerintah pusat dapat memfasilitasi inisiatif-inisiatif kolaborasi antar daerah ini.

Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di era otonomi daerah adalah sebuah perjalanan yang berkelanjutan dan memerlukan sinergi dari berbagai elemen. Kebijakan yang adaptif dan responsif terhadap konteks lokal, pemberdayaan komunitas guru, kepemimpinan sekolah yang kuat, kesejahteraan guru yang terjamin, partisipasi aktif masyarakat, pemanfaatan teknologi, evaluasi kinerja yang komprehensif, pengembangan kurikulum berbasis kearifan lokal, dan kolaborasi antar daerah merupakan pilar-pilar penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berkeadilan di seluruh Indonesia. Kajian lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan-kebijakan ini di berbagai daerah akan memberikan wawasan yang berharga dalam merumuskan strategi yang lebih efektif di masa depan.

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu

Mutu adalah sifat dari benda dan jasa. Setiap orang selalu mengharapkan bahkan menuntut mutu dari orang lain, sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari diri kita. Ini artinya, mutu bukanlah sesuatu yang baru, karena mutu adalah naluri manusia. Benda dan jasa sebagai produk dituntut mutunya, sehingga orang lain yang menggunakan puas karenanya. Dengan demikian, mutu adalah paduan sifat-sifat dari barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat (Rusdiana, 2013).

Dalam pembicaraan tentang mutu, terdapat unsur-unsur yang terkait, yaitu: produk dan jasa, penghasil produk/jasa, pelanggan, kebutuhan dan harapan, produk/jasa yang bermutu dan kepuasan.

2. Ciri-Ciri Mutu

Ciri-ciri mutu (sebagai bentuk pelayanan pelanggan) ditandai dengan: (1) ketepatan waktu pelayanan, (2) akurasi pelayanan, (3) kesopanan dan keramahan (unsur menyenangkan pelanggan), (4) bertanggung jawab atas segala keluhan (complain) pelanggan, (5) kelengkapan pelayanan, (6)

kemudahan mendapatkan pelayanan, (7) variasi layanan, (8) pelayanan pribadi, (9) kenyamanan, (10) dan ketersediaan atribut pendukung (Slamet, 1999).

Konsep mutu sebenarnya selain bersifat absolut juga bersifat relatif dari pelanggannya. Mutu yang bersifat absolut menunjuk pada suatu produk/jasa yang standar tertentu, dipatok dengan ukuran tertentu oleh suatu lembaga yang memiliki otonomi untuk itu. Mutu suatu produk/jasa yang bersifat relatif berarti tergantung pada konsumennya/pelanggannya bagaimana mereka menetapkan standar kebutuhan dan harapannya.

Mengapa produk/jasa harus bermutu? Dalam persaingan bebas kita seharusnya berorientasi pada kebutuhan dan harapan konsumen atau pelanggan (customers). Jika produk/layanan hasil kinerja kita tidak bermutu, maka customers akan meninggalkan kita, karena ada alternatif lain yang bisa dipilih oleh mereka. Jika penghasil produk/jasa ingin tetap berlangsung usahanya (dipakai oleh customers), maka ia harus menjaga mutu bahkan meningkatkan mutu produk/jasa layanannya seiring dengan tuntutan kebutuhan dan harapan customers.

3. Sifat-sifat Mutu

Adapun sifat-sifat pokok mutu jasa, menurut Slamet (1999) adalah mengandung unsur-unsur: (1) keterpercayaan (reliability), (2) keterjaminan (assurance), (3) penampilan (tangibility), (4) perhatian (emphaty), dan (5) ketanggapan (responsiveness).

Seperti disebut diatas bahwa program peningkatan mutu harus berorientasi kepada kebutuhan/harapan pelanggan, maka layanan pendidikan suatu lembaga haruslah memperhatikan kebutuhan dan harapan masing-masing pelanggan diatas. Kepuasan dan kebanggaan dari mereka sebagai penerima manfaat layanan pendidikan harus menjadi acuan bagi program peningkatan mutu layanan pendidikan.

B. Hakikat Profesional

1. Pengertian Profesi

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (expertise) dari para anggotanya (Djam Satori, 2003:1.2). Batasan diatas mengandung arti bahwa jabatan atau pekerjaan yang disebut profesi itu hanya dapat dilakukan oleh orang yang mempunyai keahlian. Pekerjaan itu tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang, tetapi hanya dapat dilakukan oleh orang yang dengan sengaja dipersiapkan untuk memangku jabatan itu.

Bersumber dari istilah profesi muncul istilah-istilah lain seperti profesional, profesionalisme, profesionalitas dan profesionalisasi. Dalam buku Kapita Selektta Kependidikan SD, (Surya dkk, 2000: 45-49) memberikan penjelasan mengenai istilah-istilah tersebut diatas sebagai berikut:

Istilah Profesional mempunyai dua makna. Pertama mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi. Kedua mengacu kepada sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Penyandangan dan penampilan profesional ini telah mendapat pengakuan baik formal maupun informal. Pengakuan formal diberikan oleh badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan untuk itu,

yaitu pemerintah atau organisasi profesi. Sedang pengakuan secara informal diberikan oleh masyarakat dan para pengguna jasa suatu profesi. Sebagai contoh, misalnya sebutan “guru profesional” adalah guru yang telah mendapat pengakuan secara formal sesuai ketentuan berlaku, baik dalam kaitan dengan jabatannya maupun dengan latar belakang pendidikan formalnya. Pengakuan ini dinyatakan dalam bentuk Surat Keputusan, Ijazah, Akta, Sertifikat dan sebagainya. Dengan demikian guru SD yang telah memiliki Diploma 2 dapat dikatakan “guru profesional” karena telah memiliki pengakuan formal, dalam hal ini berupa “Diploma II” dan “Akta II”. Sebutan “guru profesional” juga dapat mengacu kepada pengakuan terhadap penampilan seseorang guru dalam unjuk kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru.

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Pada dasarnya profesionalisme itu merupakan motivasi intrinsik pada diri guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional.

2. Ciri-ciri Profesi

Menurut Rachman Nata Widjaya dalam Djaman Sutori (2003:1.4) Pekerjaan yang disebut profesi memiliki ciri-ciri sbb:

- a. Ada standar untuk kerja yang baku dan jelas.
- b. Ada lembaga pendidikan khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta bertanggung jawab tentang pengembangan ilmu pengetahuan yang melandasi profesi itu.
- c. Ada organisasi profesi yang mewadahi para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensi dan kesejahteraannya.
- d. Ada etika dan kode etik yang mengatur perilaku etik para pelakunya dalam memperlakukan kliennya.
- e. Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku.
- f. Ada pengakuan dari masyarakat (profesional, penguasa dan anam) terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.

3. Ciri-ciri Guru yang Memiliki Profesionalisme Tinggi

Profesionalitas adalah sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Sebutan profesionalitas lebih menggambarkan suatu “keadaan” derajat keprofesionalitas seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan menampilkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar edial. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada figur yang dipandang memiliki standar edial. Yang dimaksud standar edial adalah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
- b. Meningkatkan dan memelihara citra profesi, Ia berkeinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Citra profesi adalah suatu gambaran terhadap profesi guru

berdasarkan pemikiran terhadap kinerjanya. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai macam cara, misalnya penampilan, cara bicara, sikap hidup sehari-hari dan sebagainya.

- c. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional, Ia akan memanfaatkan berbagai kesempatan untuk
- d. Mengikuti berbagai kegiatan ilmiah, seperti lokakarya, seminar, simposium dan sebagainya.
- e. Mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan.
- f. Melakukan penelitian, membuat karya ilmiah dan sebagainya. Mengejar kualitas dan cita-cita profesi, Ia akan berusaha untuk selalu mencapai kualitas dan cita-cita sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Ia akan selalu aktif agar seluruh kegiatan dan perilakunya menghasilkan kualitas yang ideal.
- g. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya. Guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan merasa bangga terhadap profesi yang dipegangnya. Ia menunjukkan rasa percaya diri akan profesinya.

C. Etika Kerja Guru

1. Makna Etika

Etika (ethic) bermakna sekumpulan azas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, tata cara (adat, sopan santun) nilai mengenai benar dan salah tentang hak dan kewajiban yang dianut oleh suatu golongan atau masyarakat.

2. Hakikat Etika

Etika, pada hakikatnya merupakan dasar pertimbangan dalam pembuatan keputusan tentang moral manusia dalam interaksi dengan lingkungannya. Secara umum etika dapat diartikan sebagai suatu disiplin filosofis yang sangat diperlukan dalam interaksi sesama manusia dalam memilih dan memutuskan pola-pola perilaku yang sebaikbaiknya berdasarkan timbangan moral-moral yang berlaku. Dengan adanya etika, manusia dapat memilih dan memutuskan perilaku yang paling baik sesuai dengan norma-norma moral yang berlaku. Dengan demikian akan terciptanya suatu pola-pola hubungan antar manusia yang baik dan harmonis, seperti saling menghormati, saling menghargai, tolong menolong, dsb.

Sebagai acuan pilihan perilaku, etika bersumber pada norma-norma moral yang berlaku. Sumber yang paling mendasar adalah agama sebagai sumber keyakinan yang paling asasi, filsafat hidup (di negara kita adalah Pancasila), budaya masyarakat, disiplin keilmuan dan profesi. Dalam dunia pekerjaan, etika sangat diperlukan sebagai landasan perilaku kerja para guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dengan etika kerja itu, maka suasana dan kualitas kerja dapat diwujudkan sehingga menghasilkan kualitas pribadi dan kinerja yang efektif, efisien, dan produktif.

Etika kerja lazimnya dirumuskan atas kesepakatan para pendukung pekerjaan itu dengan mengacu pada sumber-sumber dasar nilai dan moral tersebut di atas.

3. Kode Etik

Rumusan etika kerja yang disepakati bersama itu disebut kode etik. Kode etik akan menjadi rujukan untuk mewujudkan perilaku etika dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan. Dengan kode etik itu pula perilaku etika para pekerja akan dikontrol., dinilai, diperbaiki, dan dikembangkan. Semua anggota harus menghormati, menghayati, dan mengamalkan isi dari semua kode etik yang telah disepakati bersama. Dengan demikian akan terciptanya suasana yang harmonis dan semua anggota akan merasakan adanya perlindungan dan rasa aman dalam melakukan tugas-tugasnya.

D. Kode Etik Guru

1. Pengertian Kode Etik Guru

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) No. 14 Tahun 2008, Pasal 43, dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan, dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, organisasi profesi guru membentuk kode etik; (2) Kode etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan. Dari beberapa pengertian tentang kode etik di atas, menunjukkan bahwa kode etik suatu profesi merupakan normanorma yang harus diindahkan dan diamalkan oleh setiap anggotanya dalam pelaksanaan tugas dan pergaulan hidup sehari-hari di masyarakat. Norma-norma tersebut berisi petunjukpetunjuk bagaimana mereka melaksanakan profesinya, dan larangan- larangan, tentang apa yang tidak boleh diperbuat atau dilaksanakan, tidak saja dalam menjalankan tugas profesi, tetapi dalam pergaulan hidup sehari-hari di dalam masyarakat.

2. Tujuan Kode Etik Guru

Pada dasarnya tujuan merumuskan kode etik dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota dan kepentingan organisasi.profesi itu sendiri. Secara umum tujuan mengadakan kode etik adalah sebagai berikut.

a. Menjunjung tinggi martabat profesi.

Kode etik dapat menjaga pandangan dan kesan pihak luar atau masyarakat, agar mereka tidak memandang rendah terhadap profesi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap kode etik suatu profesi akan melarang berbagai bentuk tindak-tanduk atau kelakuan anggotanya yang dapat mencemarkan nama baik profesi.

b. Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggotanya.

Kesejahteraan mencakup lahir (atau material) maupun batin (spiritual, emosional, dan mental). Kode etik umumnya memuat larangan-larangan untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan kesejahteraan para anggotanya. Misalnya dengan menetapkan tarif-tarif minimum bagi honorarium anggota profesi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga siapa saja yang mengadakan tarif di bawah minimum akan dianggap tercela dan merugikan rekan seprofesi. Dalam hal kesejahteraan batin, kode etik umumnya memberi petunjukpetunjuk kepada anggotanya untuk melaksanakan profesinya.

c. Pedoman berperilaku.

Kode etik mengandung peraturan yang membatasi tingkah laku yang tidak pantas dan tidak jujur bagi para anggota profesi dalam berinteraksi dengan sesama rekan anggota profesi.

d. Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi.

Kode etik berkaitan dengan peningkatan kegiatan pengabdian profesi, sehingga bagi para anggota profesi dapat dengan mudah mengetahui tugas dan tanggungjawab pengabdian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kode etik merumuskan ketentuan-ketentuan yang perlu dilakukan para anggota profesi dalam menjalankan tugasnya.

e. Untuk meningkatkan mutu profesi.

Kode etik memuat norma dan anjuran agar para anggota profesi selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pengabdian para anggotanya.

f. Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi.

Kode etik mewajibkan setiap anggotanya untuk aktif berpartisipasi dalam membina organisasi profesi dan kegiatan-kegiatan yang dirancang organisasi.

E. Etos Kerja dan Profesionalisme Guru

1. Makna Etos kerja

Sebenarnya kata "etos" bersumber dari pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini.

2. Unsur-unsur Etos Kerja

Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain:

- a. Disiplin kerja; Dengan disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya. Disiplin yang dimaksud di sini adalah bukan disiplin yang mati dan pasif, akan tetapi disiplin yang hidup dan aktif yang didasari dengan penuh pemahaman, pengertian, dan keikhlasan.
- b. Sikap terhadap pekerjaan; Sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah dan intensitas unjuk kerja. Perwujudan unjuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya.
- c. Kebiasaan-kebiasaan bekerja; Mencintai pekerjaan sendiri. adalah salah satu contoh sikap terhadap pekerjaan. Demikian pula keinginan untuk senantiasa mengembangkan kualitas pekerjaan dan unjuk kerja merupakan refleksi sikap terhadap pekerjaan. Orientasi kerja, juga termasuk ke dalam unsur sikap seperti orientasi terhadap hasil tambah,

orientasi terhadap pengembangan diri, orientasi terhadap pengabdian pada masyarakat. Kebiasaan kerja, merupakan pola-pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten. Beberapa unsur kebiasaan kerja antara lain: kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan hubungan antar manusia, kebiasaan bekerja keras.

Dengan demikian, etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, moral, dsb. Hal itu dapat berarti bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan.

Profesi diukur berdasarkan kepentingan dan tingkat kesulitan yang dimiliki. Dalam dunia keprofesian kita mengenal berbagai terminologi kualifikasi profesi yaitu: profesi, semi profesi, terampil, tidak terampil, dan quasi profesi.

Gilley dan Egglan (1989) mendefinisikan profesi sebagai bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, dimana keahlian dan pengalaman pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Definisi ini meliputi aspek yaitu:

1. Ilmu pengetahuan tertentu
2. Aplikasi kemampuan/kecakapan, dan
3. Berkaitan dengan kepentingan umum

Aspek-aspek yang terkandung dalam profesi tersebut juga merupakan standar pengukuran profesi guru.

3. Pendekatan Proses Evolusi

Proses profesional adalah proses evolusi yang menggunakan pendekatan organisasi dan sistematis untuk mengembangkan profesi ke arah status profesional (peningkatan status). Secara teoritis menurut Gilley dan Egglan (1989) pengertian profesional dapat didekati dengan empat prespektif pendekatan yaitu orientasi filosofis, perkembangan bertahap, orientasi karakteristik, dan orientasi non- tradisional.

a. Orientasi Filosofi

Ada tiga pendekatan dalam orientasi filosofi, yaitu pertama lambang keprofesionalan adalah adanya sertifikat, lissensi, dan akreditasi. Akan tetapi penggunaan lambang ini tidak diminati karena berkaitan dengan aturan-aturan formal. Pendekatan kedua yang digunakan untuk tingkat keprofesionalan adalah pendekatan sikap individu, yaitu pengembangan sikap individual, kebebasan personal, pelayanan umum dan aturan yang bersifat pribadi. Yang penting bahwa layanan individu pemegang profesi diakui oleh dan bermanfaat bagi penggunaannya. Pendekatan ketiga: eclectic, yaitu pendekatan yang menggunakan prosedur, teknik, metode dan konsep dari berbagai sumber, sistim, dan pemikiran akademis. Proses profesionalisasi dianggap merupakan

kesatuan dari kemampuan, hasil kesepakatan dan standar tertentu. Pendekatan ini berpandangan bahwa pandangan individu tidak akan lebih baik dari pandangan kolektif yang disepakati bersama. Sertifikasi profesi memang diperlukan, tetapi tergantung pada tuntutan penggunaannya.

b. Orientasi Perkembangan

Orientasi perkembangan menekankan pada enam langkah pengembangan profesionalisasi, yaitu:

- 1) Dimulai dari adanya asosiasi informal individu-individu yang memiliki minat terhadap profesi.
- 2) Identifikasi dan adopsi pengetahuan tertentu.
- 3) Para praktisi biasanya lalu terorganisasi secara formal pada suatu lembaga.
- 4) Penyepakatan adanya persyaratan profesi berdasarkan pengalaman atau kualifikasi tertentu.
- 5) Penentuan kode etik.
- 6) Revisi persyaratan berdasarkan kualifikasi tertentu (termasuk syarat akademis) dan pengalaman di lapangan.

c. Orientasi Karakteristik

Profesionalisasi juga dapat ditinjau dari karakteristik profesi/ pekerjaan. Ada delapan karakteristik pengembangan profesionalisasi, satu dengan yang lain saling terkait:

- 1) Kode etik
- 2) Pengetahuan yang terorganisir
- 3) Keahlian dan kompetensi yang bersifat khusus
- 4) Tingkat pendidikan minimal yang dipersyaratkan
- 5) Sertifikat keahlian
- 6) Proses tertentu sebelum memangku profesi untuk bisa memangku tugas dan tanggung jawab
- 7) Kesempatan untuk penyebarluasan dan pertukaran ide di antara anggota profesi
- 8) Adanya tindakan disiplin dan batasan tertentu jika terjadi malpraktek oleh anggota profesi

d. Orientasi Non-Tradisional

Perspektif pendekatan yang keempat yaitu prespektif non-tradisional yang menyatakan bahwa seseorang dengan bidang ilmu tertentu diharapkan mampu melihat dan merumuskan karakteristik yang unik dan kebutuhan dari sebuah profesi. Oleh karena itu perlu dilakukan identifikasi elemen-elemen penting untuk sebuah profesi, misalnya termasuk pentingnya sertifikasi profesional dan perlunya standarisasi profesi untuk menguji kelayakannya dengan kebutuhan lapangan.

Tentu saja, pekerjaan guru tidak diragukan untuk dapat dikatakan sebagai profesi pendidikan dan pengajaran. Namun, hingga kini pekerjaan untuk melakukan pendidikan dan pengajarannya masih ering dianggap dapat dilakukan leh iapa aja. inilah tantangan bagi profesi guru. Paling tidak hal ini masih sering terjadi di lapangan.

Profesionalisme guru perlu didukung oleh suatu kode etik guru yang berfungsi sebagai norma hukum dan sekaligus sebagai norma kemasyarakatan. Kelembagaan profesi guru (seperti PGRI) sangat diperlukan untuk menghindari terkotak-kotaknya guru karena alasan struktur birokratisasi atau kepentingan politik tertentu.

Profesionalisme guru harus didukung oleh kompetensi yang standar yang harus dikuasai oleh para guru profesional. Kompetensi tersebut adalah pemilikan kemampuan atau keahlian yang bersifat khusus, tingkat pendidikan minimal, dan sertifikasi keahlian haruslah dipandang perlu sebagai prasarat untuk menjadi guru profesional.

Menurut Surya (2003) guru yang profesional harus menguasai keahlian dalam kemampuan materi keilmuan dan ketrampilan metodologi. Guru juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, lembaga dan organisasi profesi. Selain itu, guru juga harus mengembangkan rasa kesejawatan yang tinggi dengan sesama guru. Disinilah peran Perguruan Tinggi Pendidikan dan organisasi profesi guru (seperti PGRI) sangat penting. Kerjasama antar keduanya menjadi sangat diperlukan. Lembaga Pendidikan dalam memproduksi guru yang profesional tidak dapat berjalan sendiri, kecuali selain harus bekerjasama dengan lembaga profesi guru, dan sebaliknya.

Untuk itu, maka pengembangan profesionalisme guru juga harus mempersyaratkan hidup dan berperannya organisasi profesi guru tenaga kependidikan lainnya yang mampu menjadi tempat terjadinya penyebaran dan pertukaran ide diantara anggota dalam menjaga kode etik dan pengembangan profesi masing-masing.

Orientasi mutu, profesionalisme dan menjunjung tinggi profesi harus mampu menjadi etos kerja guru. Untuk itu maka, kode etik profesi guru harus pula ditegakkan oleh anggotanya dan organisasi profesi guru harus pula dikembangkan kearah memiliki otoritas yang tinggi agar dapat mengawal profesi guru tersebut.

F. Tantangan Profesi Guru

1. Perkembangan Teknologi Informasi

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, terjadinya revolusi teknologi informasi merupakan sebuah tantangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak. Adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian akan mengubah pola hubungan guru-murid, teknologi instruksional dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Kemampuan guru dituntut untuk menyesuaikan hal demikian itu. Adanya revolusi informasi harus dapat dimanfaatkan oleh bidang pendidikan sebagai alat mencapai tujuannya dan bukan sebaliknya justru menjadi penghambat. Untuk itu, perlu didukung oleh suatu kehendak dan etika yang dilandasi oleh ilmu pendidikan dengan dukungan berbagai pengalaman para praktisi pendidikan di lapangan.

Perkembangan teknologi (terutama teknologi informasi) menyebabkan peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan akan mulai bergeser. Sekolah tidak lagi akan menjadi satu-satunya pusat pembelajaran karena aktivitas belajar tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu. Peran guru juga tidak akan

menjadi satu-satunya sumber belajar karena banyak sumber belajar dan sumber informasi yang mampu memfasilitasi seseorang untuk belajar. Wen (2003) seorang usahawan teknologi mempunyai gagasan mereformasi sistem pendidikan masa depan. Menurutnya, apabila anak diajarkan untuk mampu belajar sendiri, mencipta, dan menjalani kehidupannya dengan berani dan percaya diri atas fasilitasi lingkungannya (keluarga dan masyarakat) serta peran sekolah tidak hanya menekankan untuk mendapatkan nilai-nilai ujian yang baik saja, maka akan jauh lebih baik dapat menghasilkan generasi masa depan. Orientasi pendidikan yang terlupakan adalah bagaimana agar lulusan suatu sekolah dapat cukup pengetahuannya dan kompeten dalam bidangnya, tapi juga matang dan sehat kepribadiannya. Bahkan konsep tentang sekolah di masa yang akan datang, menurutnya akan berubah secara drastis. Secara fisik, sekolah tidak perlu lagi menyediakan sumber-sumber daya yang secara tradisional berisi bangunan-bangunan besar, tenaga yang banyak dan perangkat lainnya. Sekolah harus bekerja sama secara komplementer dengan sumber belajar lain terutama fasilitas internet yang telah menjadi sekolah maya.

Bagaimanapun kemajuan teknologi informasi di masa yang akan datang, keberadaan sekolah tetap akan diperlukan oleh masyarakat. Kita tidak dapat menghapus sekolah, karena dengan alasan telah ada teknologi informasi yang maju. Ada sisi-sisi tertentu dari fungsi dan peranan sekolah yang tidak dapat tergantikan, misalnya hubungan guru- murid dalam fungsi mengembangkan kepribadian atau membina hubungan sosial, rasa kebersamaan, kohesi sosial, dan lain-lain. Teknologi informasi hanya mungkin menjadi pengganti fungsi penyebaran informasi dan sumber belajar atau sumber bahan ajar. Bahan ajar yang semula disampaikan di sekolah secara klasikal, lalu dapat diubah menjadi pembelajaran yang diindividualisasikan melalui jaringan internet yang dapat diakses oleh siapapun dari manapun secara individu. (Karsidi, 2004)

Inilah tantangan profesi guru. Apakah perannya akan digantikan oleh teknologi informasi, atau guru yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang peran profesinya.

Dunia pendidikan harus menyiapkan seluruh unsur dalam sistim pendidikan agar tidak tertinggal atau ditinggalkan oleh perkembangan teknologi informasi tersebut. Melalui penerapan dan pemilihan teknologi informasi yang tepat (sebagai bagian dari teknologi pendidikan), maka perbaikan mutu yang berkelanjutan dapat diharapkan. Perbaikan yang berlangsung terus menerus secara konsisten/konstan akan mendorong orientasi pada perubahan untuk memperbaiki secara terus menerus dunia pendidikan. Adanya revolusi informasi dapat menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan karena mungkin kita belum siap menyesuaikan. Sebaliknya, hal ini akan menjadi peluang yang baik bila lembaga pendidikan mampu menyikapi dengan penuh keterbukaan dan berusaha memilih jenis teknologi informasi yang tepat, sebagai penunjang pencapaian mutu pendidikan. Pemilihan jenis media sebagai bentuk aplikasi teknologi dalam pendidikan harus dipilih secara tepat, cermat dan sesuai kebutuhan, serta bermakna bagi peningkatan mutu pendidikan kita.

2. Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan

Kini, paradigma pembangunan yang dominan telah mulai bergeser ke paradigma desentralistik. Sejak diundangkan UU No.22/1999 tentang Pemerintah Daerah maka menandai perlunya desentralisasi dalam banyak urusan yang semula dikelola secara sentralistik. Menurut Tjokroamidjoyo (dalam Jalal dan Supriyadi, 2001), bahwa salah satu tujuan dari desentralisasi adalah untuk meningkatkan pengertian rakyat serta dukungan mereka dalam kegiatan pembangunan dan melatih rakyat untuk dapat mengatur urusannya sendiri. Ini artinya, bahwa kemauan berpartisipasi masyarakat dalam pembangunan (termasuk dalam pengembangan pendidikan) harus ditumbuhkan dan ruang partisipasi perlu dibuka selebar-lebarnya.

Bergesernya paradigma pembangunan yang sentralistik ke desentralistik telah mengubah cara pandang penyelenggara negara dan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan. Pembangunan harus dipandang sebagai bagian dari kebutuhan masyarakat itu sendiri dan bukan semata kepentingan negara. Pembangunan seharusnya mengandung arti bahwa manusia ditempatkan pada posisi pelaku dan sekaligus penerima manfaat dari proses mencari solusi dan meraih hasil pembangunan untuk dirinya dan lingkungannya dalam arti yang lebih luas. Dengan demikian, masyarakat harus mampu meningkatkan kualitas kemandirian mengatasi masalah yang dihadapinya, baik secara individual maupun secara kolektif. Belajar dari pengalaman bahwa ketika peran pemerintah sangat dominan dan peranserta masyarakat hanya dipandang sebagai kewajiban, maka masyarakat justru akan terpinggirkan dari proses pembangunan itu sendiri. Penguatan partisipasi masyarakat haruslah menjadi bagian dari agenda pembangunan itu sendiri, lebih-lebih dalam era globalisasi. Peranserta masyarakat harus lebih dimaknai sebagai hak daripada sekadar kewajiban. Kontrol rakyat (anggota masyarakat) terhadap isi dan prioritas agenda pengambilan keputusan pembangunan harus dimaknai sebagai hak masyarakat untuk ikut mengontrol agenda dan urutan prioritas pembangunan bagi dirinya atau kelompoknya. (Karsidi, 2004)

Desentralisasi adalah penyerahan sebagian otoritas pemerintah pusat ke daerah, untuk mendistribusikan beban pemerintah pusat ke daerah sehingga daerah dan masyarakatnya ikut menanggung beban tersebut. Tujuannya adalah: (1) mengurangi beban pemerintah pusat dan campur tangan tentang masalah-masalah kecil di tingkat lokal, (2) meningkatkan partisipasi masyarakat, (3) menyusun program-program perbaikan pada tingkat lokal yang lebih realistik, (4) melatih rakyat mengatur urusannya sendiri, (5) membina kesatuan nasional yang merupakan motor penggerak memberdayakan daerah. Dalam desentralisasi pendidikan, pemerintah pusat lebih berperan dalam menghasilkan kebijaksanaan mendasar (menetapkan standar mutu pendidikan secara nasional), sementara kebijaksanaan operasional yang menyangkut variasi keadaan daerah didelegasikan kepada pejabat daerah bahkan sekolah.

Kurikulum dan proses pendidikan dalam kerangka otonomi daerah, ada bagian yang perlu dibakukan secara nasional, tetapi hanya terbatas pada beberapa aspek pokok, yaitu: (1) Substansi pendidikan yang berada dibawah tanggungjawab pemerintah, seperti PKN, Sejarah Nasional, Pendidikan Agama, dan Bahasa Indonesia; (2) Pengendalian mutu pendidikan, berdasarkan

standar kompetensi minimum; (3) Kandungan minimal konten setiap bidang studi, khususnya yang menyangkut ilmu-ilmu dasar; (4) Standarstandar teknis yang ditetapkan berdasarkan standar mutu pendidikan.

Program-program pembelajaran di sekolah berupa desain kurikulum dan pelaksanaannya, kegiatan-kegiatan nonkurikuler sampai pada pengadaan kebutuhan sumber daya untuk suatu sekolah agar dapat berjalan lancar, tampaknya harus sudah mulai diberikan ruang partisipasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Demikian pula di lembaga-lembaga pendidikan lainnya nonsekolah, ruang partisipasi tersebut harus dibuka lebar agar tanggung jawab pengembangan pendidikan tidak tertumpu pada lembaga pendidikan itu sendiri, lebih-lebih pada pemerintah sebagai penyelenggara negara.

Cara untuk penyaluran partisipasi dapat diciptakan dengan berbagai variasi cara sesuai dengan kondisi masing-masing wilayah atau komunitas tempat masyarakat dan lembaga pendidikan itu berada. Kondisi ini menuntut kesigapan para pemegang kebijakan dan manajer pendidikan untuk mendistribusi peran dan kekuasaannya agar bisa menampung sumbangan partisipasi masyarakat. Sebaliknya, dari pihak masyarakat (termasuk orang tua dan kelompok-kelompok masyarakat) juga harus belajar untuk kemudian bisa memiliki kemauan dan kemampuan berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan.

Sebagai contoh tentang partisipasi dunia usaha/industri pada era otonomi daerah. Mereka tidak bisa tinggal diam menunggu dari suatu lembaga pendidikan/sekolah sampai dapat meluluskan alumninya, lalu menggunakannya jika menghasilkan output yang baik dan mengkritiknya jika terdapat output yang tidak baik. Partisipasi dunia usaha/industri terhadap lembaga pendidikan harus ikut bertanggung jawab untuk menghasilkan output yang baik sesuai dengan rumusan harapan bersama. Demikian juga kelompok-kelompok masyarakat lain, termasuk orang tua siswa. Dengan cara seperti itu, maka mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan akan menjadi tanggung jawab bersama antara lembaga pendidikan dan komponen-komponen lainnya di masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research) sebagai kerangka utama. Metode ini dipilih karena relevan untuk menggali, menganalisis, dan menyintesis berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme guru serta peningkatan mutu pendidikan dalam konteks otonomi daerah. Studi kepustakaan bertujuan untuk membangun pemahaman yang mendalam mengenai topik melalui telaah kritis terhadap literatur yang telah tersedia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari berbagai publikasi ilmiah seperti jurnal terakreditasi nasional dan internasional, buku-buku referensi akademik, laporan penelitian, dokumen kebijakan pemerintah, serta repositori pendidikan tinggi yang relevan. Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data daring seperti Garuda, SINTA, Google Scholar, ResearchGate, dan portal jurnal lainnya dengan menggunakan kata kunci seperti “profesionalisme guru”, “mutu pendidikan”, “otonomi daerah”, dan “pengembangan profesi guru”.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti secara selektif memilih literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian. Setelah itu, dilakukan analisis isi (content analysis) terhadap dokumen-dokumen terpilih, di mana data dianalisis secara tematik dengan cara mengidentifikasi pola-pola, kategori, dan hubungan antar konsep. Proses ini mencakup langkah-langkah seperti reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi konsep, serta penarikan kesimpulan berdasarkan sintesis informasi yang diperoleh.

Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan hasil kajian dari berbagai penulis, institusi, dan latar belakang penelitian yang berbeda guna memperoleh perspektif yang objektif dan mendalam. Hanya literatur yang memenuhi standar akademik dan dapat diverifikasi yang dijadikan sumber utama dalam penelitian ini.

Meskipun metode studi kepustakaan memberikan ruang untuk penelusuran teori secara luas, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal penyajian data empiris langsung dari lapangan. Oleh karena itu, temuan yang dihasilkan bersifat konseptual dan lebih diarahkan untuk memberikan kerangka berpikir teoritis yang dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian lanjutan dengan pendekatan lapangan.

HASIL PENELITIAN

1. Profesionalisme Guru Berkontribusi Signifikan terhadap Mutu Pendidikan

Kajian pustaka menunjukkan bahwa profesionalisme guru merupakan faktor dominan dalam menentukan mutu pendidikan di berbagai jenjang. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik peserta didik. Studi oleh Wibowo dan Wijayanti (2019) menegaskan bahwa semakin tinggi profesionalisme guru, semakin baik capaian akademik siswa.

2. Disparitas Profesionalisme Guru antar Daerah Masih Tinggi

Dalam sistem otonomi daerah, kewenangan untuk meningkatkan kompetensi guru berpindah ke pemerintah daerah. Namun, hasil studi menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara daerah maju dan tertinggal dalam hal pelatihan guru dan dukungan institusional. Daerah dengan kemampuan fiskal tinggi mampu menyediakan pelatihan berkelanjutan dan fasilitas yang memadai, sedangkan daerah lain kesulitan dalam hal tersebut (Yamin, 2021).

3. Pelatihan Berkelanjutan Masih Bersifat Sporadis dan Tidak Terstandarisasi

Hasil kajian pustaka menemukan bahwa program pelatihan guru masih cenderung tidak merata dan tidak terstandarisasi secara nasional. Beberapa daerah menjalankan pelatihan guru dengan baik melalui kerja sama dengan LPTK dan lembaga swasta, namun sebagian besar masih melakukan pelatihan secara formalitas dan tanpa evaluasi kinerja pasca pelatihan (Hasan, 2020).

4. Lemahnya Supervisi dan Evaluasi Kinerja Guru

Supervisi akademik yang seharusnya menjadi alat untuk meningkatkan profesionalisme guru belum dijalankan secara optimal. Banyak kepala sekolah tidak memiliki kompetensi supervisi yang memadai, dan sistem evaluasi kinerja guru cenderung administratif tanpa refleksi pembelajaran. Hal ini memperlambat upaya peningkatan mutu guru di tingkat lokal (Santosa, 2020).

5. Peran Pemerintah Daerah dalam Peningkatan Kapasitas Guru Masih Minim

Meskipun pemerintah daerah memiliki kewenangan, hasil studi menunjukkan banyak daerah belum memprioritaskan anggaran dan kebijakan khusus untuk pengembangan profesi guru. Ini terlihat dari minimnya anggaran APBD untuk pelatihan dan sertifikasi guru, serta absennya program coaching dan mentoring yang terstruktur (Rahmawati, 2019).

6. Guru Abad 21 Masih Belum Dipersiapkan Secara Optimal

Perubahan paradigma pendidikan menuju abad 21 membutuhkan guru dengan kemampuan literasi digital, berpikir kritis, kolaboratif, dan kreatif. Namun, temuan dari berbagai jurnal menyebutkan bahwa sebagian besar pelatihan guru masih berfokus pada aspek teknis dan kurikuler tradisional tanpa menyentuh keterampilan abad 21 (Nugro dan Lestari, 2022).

7. Ketidaksesuaian Kebijakan Pusat dan Daerah

Banyak kebijakan pusat yang tidak sinkron dengan implementasi di daerah. Misalnya, kurikulum nasional mendorong penggunaan pendekatan proyek dan berbasis masalah, namun guru di daerah tidak dibekali pelatihan praktis yang relevan. Ini menimbulkan ketimpangan antara kebijakan makro dan realitas mikro di kelas (Kurniawan, 2022).

8. Kesadaran Profesionalisme Masih Belum Tumbuh secara Internal

Beberapa literatur menyoroti bahwa sebagian guru mengikuti pelatihan hanya untuk pemenuhan administratif, bukan sebagai kebutuhan pengembangan diri. Hal ini mengindikasikan bahwa profesionalisme guru masih banyak ditentukan oleh faktor eksternal (sertifikasi, tunjangan), bukan dorongan intrinsik untuk meningkatkan mutu pembelajaran (Supriatna, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama di era otonomi daerah yang memberikan wewenang besar kepada pemerintah daerah dalam pengelolaan pendidikan. Guru profesional yang memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan berpusat pada peserta didik. Namun demikian, sistem otonomi daerah belum sepenuhnya mampu menjamin pemerataan kualitas guru di seluruh wilayah Indonesia. Terdapat disparitas yang signifikan antara daerah dengan sumber daya yang kuat dan daerah yang masih tertinggal, baik dalam aspek pelatihan, evaluasi kinerja, maupun insentif profesional. Pelatihan berkelanjutan (CPD) dan sistem evaluasi yang transparan masih menjadi tantangan, terutama karena tidak semua daerah memiliki kapasitas kelembagaan dan fiskal yang memadai.

Kebijakan pendidikan di tingkat daerah harus diarahkan pada penguatan kapasitas dan motivasi guru secara sistematis dan berkelanjutan, bukan hanya untuk memenuhi tuntutan administratif seperti sertifikasi. Dibutuhkan sinergi antara kebijakan pusat dan daerah dalam merancang program pengembangan profesionalisme guru yang berbasis kebutuhan lapangan, serta didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi yang akuntabel. Akhirnya, dalam menghadapi tantangan abad ke-21, guru tidak hanya dituntut profesional secara teknis, tetapi juga harus menjadi agen perubahan yang mampu memfasilitasi peserta didik dalam membangun karakter, literasi digital, dan kompetensi berpikir kritis. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan profesionalisme guru bukan hanya kebutuhan pendidikan, tetapi menjadi strategi nasional dalam mempercepat pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang unggul.

Daftar Pustaka

- Hasan, A. (2020). Implementasi Pelatihan Berkelanjutan bagi Guru. *Jurnal Pengembangan Profesi Guru*, 3(2), 45–59. <https://jppg.kemdikbud.go.id>
- Kurniawan, H. (2022). Tantangan Otonomi Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 88–101. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/42062>
- Nugroho, A., & Lestari, T. (2022). Profesionalisme Guru Abad 21. *Jurnal Pendidikan Modern*, 7(1), 22–34. <https://ejournal.uksw.edu/jpm/article/view/2998>
- Rahmawati, I. (2019). Peran Pemerintah Daerah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 52(2), 193–204. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jpp/article/view/9486>
- Rusdiana, H.A dan Abdul Kodir. 2013. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. UIN Sunan Gunung Djati. Bandung,
- Santosa, B. (2020). Evaluasi Kinerja Guru dalam Konteks Otonomi Daerah. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 9(3), 234–245. <https://ejournal.uny.ac.id/index.php/jsp/article/view/33111>
- Supriatna, A. (2020). Guru sebagai Agen Perubahan dalam Pendidikan Daerah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(2), 152–164. <https://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id/index.php/jpn/article/view/293>
- Wibowo, S., & Wijayanti, R. (2019). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(3), 115–125. <https://ejournal.unesa.ac.id/article/25617/48>
- Yamin, M. (2021). Ketimpangan Mutu Guru di Era Desentralisasi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(4), 567–578. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPI/article/view/35427>