

Jurnal Pendidikan Agama Kristen

REGULA FIDEI

Volume I | Nomor 1 | Maret 2016

PENDIDIK KRISTEN PROFESIONAL, INSPIRATIF DAN MENARIK

Jannes Eduard Sirait

janneseduardsirait@yahoo.co.id

Abstract: *All people, including educators and teachers who are assigned to perform the duties and responsibilities of educating, were created on purpose and was provided with special gifts to fulfill God's mandate, Christian Educators, covering the teachers and lecturers who believe that Jesus Christ is Lord and Savior are responsible for the teaching of God and doing His words. That is why educators play a significant role and determine the continuity of education and learning. Educators are educational designers, implementers, assessors and a source of inspiration to learn as well. Thus, it is a must for Christian educators to be professional, inspiring and interesting in carrying out their duties. To realize it, they must optimally equip themselves with educational science. They should also keep on learning to develop their teaching skills and knowledge. By doing so, they will be capable and reliable in carrying out their duties and responsibilities consistently. Being capable of creating and designing various learning models, they will be professional, inspiring and interesting.*

Keywords: *Professional, Inspiring, Interesting*

Abstrak: *Semua manusia dicipta dan pasti menerima karunia khusus dari Tuhan untuk melakukan Amanat-Nya, salah satunya adalah menjadi pendidik dan pengajar. Yang dimaksud pendidik Kristen dalam tulisan ini adalah guru dan dosen yang beragama Kristen serta bersahadat pada iman bahwa Tuhan Yesus Kristus adalah Tuhan dan Juruselamat. Mereka bertanggung jawab mengajarkan ajaran Tuhan dan melakukan kebenaran Allah. Oleh karena itu komponen pendidik merupakan penentu keberlangsungan pendidikan dan pembelajaran. Mereka adalah desainer, pelaksana dan penilai serta sumber inspirasi belajar. Maka, para pendidik Kristen dalam melakukan tugasnya harus profesional, inspiratif dan menarik. Mereka sebelumnya telah membekali diri dalam ilmu kependidikan. Pembekalan diri tersebut menjadikan mereka mampu dan handal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Kemampuannya mencipta dan mendesain berbagai model pembelajaran akan menjadikan dirinya profesional, inspiratif dan menarik.*

Kata-kata Kunci: *Profesional, Inspiratif, Menarik.*

PENDAHULUAN

Menerawang fungsi dan peran seorang pendidik, maka dalam protretnya para pendidik (guru dan dosen) menjadi kunci utama dalam proses perubahan *value* dan kognisi para peserta didik (siswa dan mahasiswa). Keyakinan ini juga yang mendorong hati para ahli dan praktisi pendidikan untuk berani berpendapat, bahwa bagaimana pun bagus kurikulum dan lengkapnya fasilitas, sarana dan prasarana (sarpras) pendidikan yang tersedia tanpa diimbangi oleh kemampuan dan tingkat profesionalisme yang baik dan mantap, maka komponen-komponen pendidikan lainnya akan sulit berfungsi secara optimal.

Berangkat dari paparan pendapat di atas, maka nisbah antara profesi dan profesionalisme seorang pendidik Kristen tidak mungkin terpisahkan apalagi mengabaikannya. Oleh karena itu, tindakan utama yang harus dilakukan dalam bingkai profesionalisme pendidik profesional, inspiratif dan menarik adalah mengkritisi, mengupayakan dan meningkatkan kemampuan pendidik Kristen. Pendidik Kristen mesti kaya dengan (1) inspirasi yang memiliki roh, (2) inovasi yang memiliki jiwa, dan (3) berkarakter baik dalam praktek hidupnya. Untuk mencapai maksud tersebut di atas, maka perlu mengkaji dan memikirkan serta melakukan berbagai strategi jitu untuk meningkatkan kepemilikan kualitas dan kompetensi handal seorang pendidik. Sebab semua upaya yang dilakukan akan menjadikan seorang praktisi pendidikan menjadi pendidik Kristen flamboyan, yaitu pendidik Kristen yang selalu di rindu, dikangeni dan di nanti oleh pendengarnya.

Penulis meyakini, jika para pendidik Kristen memiliki kemampuan secara profesional, inspiratif dan menarik, maka mereka akan mampu melakukan tanggung jawab dan tugasnya secara kreatif dan inovatif. Oleh karena itu perlu di ingat, betapa pun hebatnya kemampuan yang dimiliki seorang pendidik Kristen, kemampuan tersebut dapat menjadi usang seiring dengan waktu dan kemajuan pengetahuan. Artinya, ada masa-masa tertentu bahwa kemampuan yang dimiliki seorang pendidik berkurang, bahkan tidak relevan lagi dengan

perkembangan pengetahuan. Menjadi usang oleh waktu dan “nyentriknya” kemajuan zaman. Oleh karena itu, pendidik Kristen perlu mengantisipasi dan memikirkan berbagai upaya guna menjaga atau minimal mempertahankan agar kemampuan yang dimilikinya tetap relevan sehingga ia dapat bekerja secara profesional, inspiratif dan menarik.

Pendidik Kristen

Pendidik Kristen menunjukkan kepada setiap orang yang bekerja sebagai pendidik (guru dan dosen) yang beragam Kristen dan percaya kepada Allah Bapa, Allah Anak yaitu Tuhan Yesus Kristus dan Roh Kudus (Allah Tritunggal), menjadi Tuhan dan Juruselamat baginya. Berbicara mengenai pendidik Kristen adalah berbicara mengenai kepribadian dan kemampuannya. Pemikiran ini membawa kita pada perenungan dan ruang imajinasi kompetensi serta profesionalisme pendidik Kristen. Sebab kemampuan dan keahlian pendidik akan membawanya pada keberanian berinovasi dan keberanian untuk mengubah dirinya menjadi dinamis dan bermakna. Oleh karena itu, pendidik Kristen membutuhkan profesionalisasi demi menjadikan dirinya pendidik *flamboyant*. Memang potret pendidik ideal pada saat ini agak sulit ditemukan namun bagi pendidik Kristen ideal amat sangat mudah menentukan profilnya. Pendidik *flamboyant* (ideal) pada hakikatnya adalah produk keseimbangan penguasaan antara aspek kependidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya. Tentu keduanya tidak perlu dipertentangkan, namun bagaimana kepribadian pendidik dapat tertempah dan terasah secara holistik. Untuk mencapai maksud tersebut, maka seorang pendidik Kristen harus terlebih dahulu memiliki kemampuan untuk memastikan bahwa dirinya adalah seorang yang berkualitas, handal, inspiratif dan menarik serta diikat oleh religiusitas Kristen yang tinggi dan berpegang pada sahadat kekristenan yang utuh sesuai ajaran Tuhan dalam Alkitab.

Pendidik Kristen inspirasi, profesional dan menarik atau apapun

sebutannya adalah dambaan setiap pengguna pendidikan sebab mereka sangat kreatif dan inovatif. Sebab kemampuan-kemampuan dan ciri tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Sifat penuh inspirasi akan membantu tugas perkembangan para peserta didik untuk mewujudkan impian dan tujuan hidupnya secara optimal. Ada beragam cara yang dapat ditempuh untuk menjadikan pendidik menjadi inspiratif, profesional dan menarik. Sebagian diantaranya: melalui peningkatan jenjang akademis, workshop, penataran, peningkatan kinerja, studi banding, dan lain sebagainya. Peningkatan pengetahuan dan pengalaman tersebut dengan sendirinya akan mendongkrak mutu (*quality*) seorang pendidik. Maksudnya adalah bahwa seorang pendidik Kristen perlu dengan serius mengembangkan kapasitas dan integritas dirinya. Menjadikan dirinya seorang pendidik yang penuh inspirasi, panutan atau menjadi contoh, menjadi tempat bertanya dan tempat berdiskusi bagi pendengarnya.

Seorang pendidik inspiratif dapat menjadikan dirinya penuh inovasi, dedikasi dan bermutu tinggi dalam kemampuannya. Artinya, mampu melaksanakan tugasnya dengan setia dan penuh tanggung jawab. Komitmen profesionalnya akan muncul ketika membuat skenario proses pendidikan guna mencapai tujuan pembelajaran. Terlebih hebat lagi apabila para pendidik giat mengadakan beragam penelitian. Perlu dipahami bahwa ukuran seorang pendidik Kristen yang inspiratif tidak semata-mata hanya diukur dari banyaknya gelar yang dimiliki atau pun banyaknya pelatihan/seminar yang diikutinya, atau lamanya masa mengajar. Hal terpenting bagi seorang pendidik inspiratif, menarik dan profesional adalah bagaimana ia melaksanakan tugas-tugas kependidikan yang sudah terlanjur dengan mantap digandrunginya. Bagaimana seorang pendidik mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan dapat mendesain sebuah kualitas secara bertanggungjawab.

Oleh karena itu, seorang pendidik harus tetap menjaga, memelihara dan meningkatkan kapasitas dirinya. Apabila kita mencoba memperindah kalimat

dan padangan di atas, maka pendidik Kristen inspiratif, profesional dan menarik sesungguhnya adalah sebutan bagi mereka yang memiliki kompetensi handal, kecakapan, kepribadian dan kewenangan penguasaan terhadap ilmu yang digelutinya. Dalam diri mereka harus terdapat kepemilikan imajinasi kreative yang sangat tinggi dan berkarakter Kristus. Memiliki kemampuan efektif, edukatif, evaluatif, dan energik serta emansipatif. Kalau kita sedikit merunut pemikiran Ki Hajar Dewantara, maka hal itu juga menjadi salah satu bagian dari upaya “memajukan bangsa..., budaya, dan negara”. Apabila pendidik Kristen memiliki sifat dan kemampuan sedemikian, maka akan menjadikan dirinya sebagai seorang pembebas kebodohan yang memahami potensi peserta didik dan menghormati setiap insan. Ki Hajar Dewantara membahasakannya dengan falsafah *Ing Ngarso Sung Tulado Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*.¹ Seorang pendidik mesti mampu membangkitkan motivasi dan memberikan dorongan pada anak didiknya, berkarya, dan berprestasi. Pendidik mesti mampu bertindak sebagai emansipator dan pemberi teladan dalam pelbagai hal, sehingga mereka benar-benar menjadi pahlawan pendidikan dan pembebas dari kebodohan serta panutan bagi anak didiknya.

Menjadi Pendidik Profesional dan Inspiratif

Mengapa mesti menjadi pendidik inspiratif? Dalam pandangannya, Singgih berujar, “Sekarang dalam rangka menghadapi abad ke-21 yang penuh persaingan, dirasakan sudah waktunya untuk meningkatkan sumberdaya manusia”.² Urgensitas pendidik Kristen profesional, inspiratif dan menarik dapat dilihat dari berbagai segi kebutuhan, yaitu (1) segi profesional, (2) dari segi organisasi tempat profesional bekerja, dan (3) dari segi penerima layanan profesional. Kebutuhan kepemilikan kemampuan inspiratif di atas adalah cara mencegah keusangan kemampuan pendidik dan sebagai upaya pencegahan dini

¹Sukardjo dan Ukim Komarudin. *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 96.

² Emanuel Gerit Singgih. *Reformasi dan Transformasi Pelayanan Gereja Menyongsong Abad ke-21*, (Yogyakarta: Kanisius, 1996), 90.

terhadap dampak buruk yang ditimbulkannya, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain (peserta didik dan organisasi). Gambaran ini mengisyaratkan bahwa seorang pendidik tidak cukup lagi hanya melakukan penyegaran, pertahanan atau sekedar persiapan untuk mengawali tanggung jawab baru dalam tugasnya.

Untuk menjadi inspiratif dan profesional harus melalui profesionalisasi. Profesionalisasi sendiri adalah proses mengakibatkan pekerjaan bergerak kepada tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah. Artinya, bahwa profesionalisasi dapat membuat *stakeholder* organisasi pelaku pendidikan menjadi profesional. Dengan kata lain, profesionalisasi adalah (1) usaha menjadikan jabatan (guru dan dosen) sebagai pekerjaan profesional; (2) upaya dan peningkatan dasar, kriteria, standar, kemampuan, keahlian, etika, dan (3) perlindungan suatu profesi. Profesional adalah (1) sifat yang berkenaan dengan profesi; (2) penampilan (ujuk kerja) dalam menjalankan jabatan sesuai tuntutan profesi; (3) orang yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan profesi.

Pemeliharaan kepribadian inspiratif dan menarik pada dasarnya meliputi bidang (ruang lingkup) penggantian unsur-unsur profesionalisme yang sudah usang atau tidak layak atau tidak tepat digunakan lagi. Keusangan kemampuan inspiratif dapat terjadi pada setiap profesional di luar guru dan dosen. Sebab hal tersebut sangat terkait erat dengan munculnya spesialisasi diberbagai jurusan, ilmu dan minat dalam dunia pekerjaan, khususnya pendidikan. Bahkan menjadi salah satu ciri pendidikan di abad yang kurang beradab ini. Itu sebabnya, orang-orang yang berkecimpung dalam bidang pendidikan yang sama, bisa jadi mereka tidak mengetahui apa-apa tentangnya. Meminjam hasil penelitian Andreas Bambang Subagyo³, ditemukan delapan perilaku yang menunjukkan tanda keusangan profesionalisme seseorang, yaitu:

- 1) Profesional tidak sadar konsep-konsep, ancangan-ancangan, dan inovasi-inovasi paling akhir dalam bidang profesinya.
- 2) Masukan-masukan profesional tidak lagi kompetitif. Profesional tidak

³Andreas Bambang Subagyo. *Menjadi Profesional*, (Semarang: STBI, 2001), 2.

- bisa dengan alat-alat dan perlengkapan yang paling akhir dalam pekerjaannya.
- 3) Profesional tidak memahami keputusan baru dalam bidangnya.
 - 4) Tidak dapat menerapkan konsep-konsepnya dalam bidang spesialisasinya.
 - 5) Rekan-rekan sekerjanya berhenti berkonsultasi dengannya mengenai segi-segi pekerjaan.
 - 6) Profesional mengalami penurunan penghargaan dan kredibilitas di antara rekan-rekannya.
 - 7) Ada kecenderungan profesional kecil kemungkinan dipilih oleh organisasi tempat ia bekerja untuk menjalankan tugas-tugas pokok.
 - 8) Profesional sedikit berperan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi tempat ia bekerja.

Ada banyak faktor penyebab timbulnya keusangan profesional seorang pendidik. Haedar Nashir mengatakan, "Ringkasnya adalah perubahan, baik di luar maupun di dalam diri profesional. Perubahan itu dapat terjadi dalam bidang pengetahuan yang diikuti oleh perubahan lain."⁴ Perubahan pengetahuan, perubahan teknologi dan inovasi dan perubahan pekerjaan adalah perubahan dari luar yang menyebabkan keusangan kemampuan pendidik. Slameto mengatakan: "Pada saat nalar dan ilmu serta gagasan kemajuan berkembang dikatakan bahwa dewa lama akan pergi, dengan akibat munculnya suatu perubahan baru sekaligus menurunkan kemampuan dan profesionalisme manusia."⁵

Sehubungan dengan hal di atas, maka pertanyaannya adalah bagaimanakah seorang pendidik dapat meningkatkan profesionalnya? Jawaban sederhananya adalah bahwa pendidik bersangkutan harus segera mendapat pelatihan dan mensosialisasikan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Supaya tujuan dan harapan tersebut dapat tercapai, maka upaya tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan; pendidikan oleh diri sendiri (otodidak) atau oleh orang lain. Pendidikan yang dilakukan oleh orang lain dapat ditempuh dengan pendidikan formal dan non formal. Pelatihan dan sosialisasi dapat dilakukan secara

⁴Haedar Nashir. *Agama dan Krisis Kemanusiaan Modern*, (Yogyakarta: Pustaka, 1999), 174-175.

⁵Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), I.

informal, misalnya dengan cara permagangan. Pada masa sekarang proses latihan dan sosialisasi umumnya sudah dilembagakan. Lembaga-lembaga tersebut menyediakan berbagai program pendidikan profesional dan memberikan lisensi sebagai pengakuan terhadap profesionalisme seseorang.

Pendidik Kristen mesti melakukan pembenahan diri guna menjadikan dirinya profesional, inspiratif dan menarik. Perlu dipahami bahwa yang dimaksud pembenahan diri adalah kemampuan pendidik untuk mengganti unsur-unsur yang lama (yang tidak relevan) dengan profesionalisme yang baru. Pembenahan bukanlah sekedar mempertahankan profesionalisme yang lama tetapi menambahi kemampuannya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan profesionalisme profesi yang digeluti masing-masing pendidik.

Menjadi Pendidik Kristen Profesional dan Menarik

Soetjipto dan Raflis Kosasi mengatakan bahwa: jabatan pendidik merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu.⁶ “Profesional” dari kata profesi (*profession*) yang adalah jenis pekerjaan khas yang memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga. Menurut Nurdin, profesional tersebut (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus dalam menjalankannya, dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.⁷

Kriteria jabatan profesional melibatkan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan, merupakan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baku perilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai

⁶Soetjipto dan Raflis Kosasi. *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 37.

⁷Syafruddin Nurdin. *Pendidik Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Ciputat: Ciputat Press, 2005), 13.

kode etik yang ditaati oleh anggotanya. Sehubungan dengan itu, Martinis Yamin dan Maisah berpandangan bahwa, “pendidik profesional adalah pendidik yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan pendidik harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.”⁸

Pendidik Kristen sebagai pendidik haruslah menarik sehingga mampu merangsang perhatian *audiencenya*. Kepribadian menarik tersebut adalah bersifat holistik dalam diri pendidik dan biasanya hal itu akan terlihat dari kemampuannya merancang dan mengimplementasikan berbagai strategi dalam pembelajaran yang dianggap tepat sesuai minat dan bakat para pembelajar. Kepribadian yang mampu memahami perkembangan peserta didik dalam memanfaatkan berbagai sumber dan media pembelajaran untuk menciptakan efektifitas pembelajaran. Pendidik Kristen sebagai pendidik mesti menarik dan inovatif sehingga perlu memiliki kemampuan-kemampuan khusus, yaitu kemampuan yang tidak dimiliki oleh seseorang yang bukan pendidik.

Menjadi pendidik yang menarik pada kalangan pendidik Kristen adalah sebuah perilaku rasional. Diman wujud perilaku tersebut dapat dilihat dari unjuk kerja yang dilakukan dan dapat dipertanggungjawabkan (rasional). Unjuk kerja umumnya berhubungan dengan kemampuan strategis yang dimiliki pendidik termasuk kemampuan taktis dan teknisnya. Artinya, bahwa tingkat kepribadian yang menarik dalam tugas profesi pendidik Kristen adalah penentu dalam kegiatan proses pembelajaran yang berdampak luas bagi belajar peserta didik. Sederhananya, bahwa kemampuan dan kelihaian pendidik dalam mendesain pembelajaran yang menarik adalah kinerja yang harus terlihat dalam diri pendidik.

Menurut Sherry dan Samuel ada 2(dua) kawasan yang tercakup di dalam profesionalisme. *Pertama*, keahlian-keahlian (*proficiencies*) yang khusus bagi

⁸Martinis Yamin dan Maisah. *Standarisasi Kenerja Pendidik*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 28.

profesi atau bidang ilmu. Keahlian itu adalah dasar pengetahuan khusus untuk bidang ilmu; kecakapan teknis yang dianggap pokok dalam profesi; kemampuan menyelesaikan macam-macam masalah yang dihadapi dalam profesi. *Kedua*, ciri-ciri umum yang memudahkan orang itu mengembangkan dan mempertahankan profesionalisme. Ciri-ciri itu antara lain kemampuan intelektual, ciri-ciri kepribadian, motivasi, sikap-sikap, dan nilai-nilai.”⁹

Seorang pendidik Kristen profesional tidak hanya dipanggil berbuat tetapi untuk menjadi *professes*. Profesionalisme pendidik Kristen mencakup unjuk kerja (menguasai pengetahuan teoritis, mampu menyelesaikan masalah-masalah, dapat memakai pengetahuan praktis, dan kemampuan meningkatkan diri). Mencakup hal-hal yang berkenaan dengan identitas kolektif profesional (kredensialitas atau *capacity* untuk melakukan tugas pada tingkatan yang dapat diterima dan dalam beberapa kasus sampai mendapatkan lisensi dan etika serta ciri-ciri sub-kultur yang berbeda). Sebagaimana dipahami bahwa profesi menjadi pendidik Kristen selalu memerlukan pengetahuan dasar, kecakapan teknis, kemampuan pemecahan masalah yang berbeda atau tidak tepat sama dengan keperluan profesi yang lain. Profesi pendidik (yang Kristen) memerlukan kemampuan intelektual, ciri-ciri kepribadian, motivasi, sikap-sikap dan nilai-nilai yang berbeda atau tidak tepat sama dengan keperluan profesi lain. Profesionalisme profesional itu sendiri pun harus memenuhi kriteria mutu. Kriteria tersebut umumnya mencakup lima kriteria, yaitu (1) kriteria eksekutif; (2) kriteria teknik; (3) kriteria psikososial; (4) kriteria moral; (5) kriteria internal.

Kelima kriteria di atas mesti diperhatikan oleh para pendidik Kristen dengan sungguh-sungguh. Sebab yang diharapkan dari mereka bukan sekedar bentuk tugas-tugas yang dikerjakannya tetapi bagaimana cara mengerjakan tugas tersebut. Hal ini tentu berkenaan dengan gaya dan sikap waktu mengerjakannya, bukan saja kompeten tetapi disertai komitmen sehingga terdapat integritas. Profesionalisme kerja pendidik Kristen harus diupayakan

⁹ Sherry L. Dubin dan Samuel S. Dubin. *Maintaining Professional Competence. Approaches to Career Enhancement, Vitality and Success Throughout a Work Life*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990), 3.

sampai tingkat penguasaan optimal. Mengupayakan sampai tingkat *stailisasi* dan *artistri*. Artinya, bahwa pendidik Kristen benar-benar menjadi sedemikian ahli sehingga dapat berpikir sambil menjalankan petunjuk dan prakteknya sesuai dengan tuntutan tugasnya sebagai pendidik. Sebagai praktisi pendidikan yang sifatnya berkelanjutan, maka mereka harus memiliki kemampuan inspiratif, menarik dan profesional. Menurut Michael W. Galbraith dan Boni S. Zelenak bahwa, pendidik Kristen harus:

- 1) Memahami dan mempertimbangkan motivasi dan pola-pola partisipasi pembelajar dewasa;
- 2) Memahami dan memenuhi keperluan pembelajar dewasa;
- 3) Berpengetahuan cukup mengenai teori dan praktek pembelajaran orang dewasa;
- 4) Mengetahui bagaimana memakai berbagai metode dan teknik pengajaran; punya kecakapan-kecakapan mendengar dan komunikasi;
- 5) Mengetahui bagaimana menemukan dan memakai bahan-bahan kependidikan;
- 6) Memiliki pikiran yang terbuka dan mengizinkan orang dewasa mengikuti minat-minatnya sendiri;
- 7) Melanjutkan pendidikannya sendiri, kemampuan mengevaluasi dan memeriksa sebuah program.¹⁰

Uraian di atas memosisikan bahwa profesionalisme pendidik Kristen mencakup bidang pengajaran, riset dan pelayanan (kepada lembaga, masyarakat dan profesi). Sebagai pendidik Kristen haruslah memahami kepentingan profesionalisme sedemikian rupa.

Joe dan James dalam komentarnya, menyampaikan beberapa standar profesional pendidik Kristen, yaitu: berpendidikan (2 Tim. 2:15); berkompeten (Ef. 4:11-12; 1 Kor. 12:7); otonom/mandiri (Yoh. 13:1-16); pelayanan (1 Kor. 13); berdedikasi (Rm. 1:11-17); memiliki etika dan estetika (1 Tim. 3: 1-7).¹¹ Syarat dan kriteria tersebut di atas harus dimiliki. Jika tidak, maka pendidik Kristen hanya

¹⁰ Galbraith Michael W dan Zelenak Boni S. *The Education of Adult and Continuing Education Profesional*, (Sanfrancisco: Jossey Bass, 1990), 126.

¹¹ Joe E. Trull and James E. Carter. *Ministerial Ethics: Being a Gong Minister in a Not So Good World*, (Nasville: Broadman & Holman Publishers, 1993), 38.

mempunyai peran marginal (tersisih). Apalagi dalam zaman modern dan situasi peserta didik yang terus berubah-ubah dan menuntut penyetaraan peningkatan kompetensi serta memperhatikan ketepatan kebutuhan dalam tugas pendidikan. Wina Sanjaya, mengatakan bahwa kompetensi adalah perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sebagai profesi maka kompetensi seorang pendidik meliputi kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kemasyarakatan..¹²

Dalam Undang-Undang Pendidik dan Dosen No. 14/2005 dalam Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No. 19/2005, dinyatakan bahwa kompetensi meliputi kepribadian, paedagogik, profesional, dan sosial. Seorang pendidik harus memiliki keempat kompetensi tersebut di atas. Apa yang disampaikan oleh Sanjaya dan Yamin & Maisa pada dasarnya memiliki nafas yang sama tentang kompetensi pendidik. Esensinya, bahwa pendidik Kristen dalam profesinya harus menarik.

Faktor-Faktor Penentu Profesional, Inspiratif dan Menarik

Faktor yang menentukan profesionalisme profesional, inspiratif dan menarik salah satunya adalah motivasi. Sebab seseorang akan mau melakukan sesuatu jika ia memiliki motivasi. Keputusan-keputusan, besar maupun kecil, selalu dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi (*motivation*) berasal dari kata dasar *motion* dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak. Yakob Tomatala mengartikannya sebagai "*a moving cause*" yang berhubungan dengan "*innerdrive, impulse, intention*". Kata "*motive*" tersebut berkembang menjadi motivasi, maka artinya menjadi: sedang digerakkan atau digerakkan oleh sesuatu, dan apa yang menggerakkan itu terwujud dalam tindakan.¹³

¹²Wina Sanjaya. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), 17-18.

¹³Yakob Tomatala. *Kepemimpinan Yang Dimanis*. (Jakarta: YT. Leadership, 1997), 214-215.

Sehingga, motivasi adalah suatu perilaku yang dibuat guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakannya. Menurut Arno motivasi adalah “sebagai kondisi-kondisi yang memulai, membimbing dan mempertahankan perilaku manusia hingga suatu sasaran dicapai atau respon diblokir”.¹⁴ Pada dasarnya motivasi merupakan kebutuhan pokok yang membuat manusia berperilaku, walaupun kebutuhan dalam diri seseorang sifatnya sangat kompleks dan bervariasi. Ada tiga kekuatan utama sehingga motivasi itu dapat terjadi, yaitu: (1) telah tercapainya pemuasan kebutuhan, (2) pemuasan kebutuhan terhalang, dan (3) terjadi perbedaan kognisi.

Menyoroti pendefinisian di atas, dapat ditemukan bahwa sumber dorongan tersebut bisa datang dari dalam atau dari sesuatu yang menggerakkan keinginan dari luar dan dari dalam. Sumber motivasi dari dalam tersebut cenderung beranjak dari kebiasaan individu (yang telah berkembang secara kompleks) sedangkan motivasi yang sumber penggeraknya datang dari luar, selalu disertai oleh persetujuan, kemauan, dan kehendak individu. Jim Stewart mengatakan, “Perubahan dapat memotivasi menjadi lebih profesional. Tetapi justru pada posisi perubahan, orang tidak mau berubah (dalam profesionalismenya) karena tidak menyetujui perubahan itu”.¹⁵ Faktor lain yang menyebabkannya adalah ketidakmampuan, ketidaktahuan, dan ketidakpercayaan.

Ronald M. Cervero menuliskan enam hambatan pendidik dalam kerangka meningkatkan profesionalisme profesionalnya secara inspiratif dan menarik, yaitu:

- 1) Ketidakterlibatan, yaitu apati terhadap berperan serta dalam pendidikan profesional berkelanjutan.

¹⁴ Arno F. W. *Introduction to Psychology*, (McGraw: Hill Book Company, 1977), 105.

¹⁵ Jim Stewart. *Mengelola Perubahan Melalui Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 261.

- 2) Kekurangan mutu, yaitu ketidakpuasan dengan kualitas program yang tersedia.
- 3) Halangan-halangan keluarga, tanggung jawab diluar profesi seperti kewajiban sebagai orang tua.
- 4) Biaya untuk hadir dalam program-program.
- 5) Kekurangan keuntungan, yaitu profesional tidak melihat kepatutan relatif mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan.
- 6) Hambatan-hambatan kerja, yaitu masalah jadwal yang bertentangan dengan waktu kerja profesional.¹⁶

Selain itu, ternyata faktor umur atau usia dan tahap kerja juga berpengaruh terhadap motivasi untuk berperan serta dalam pendidikan profesional berkelanjutan. Makin tua dan makin lanjut dalam karir, maka semakin berkurang partisipasi profesional dalam pendidikan formal. Terlalu sedikit profesional berkelanjutan belajar sepanjang hidup mereka, dan fakta ini mewarnai dan akan terus lama sekali mewarnai praktek pendidikan berkelanjutan bagi profesional.

Faktor selanjutnya yang menentukan profesionalisme pendidik adalah faktor eksternal. Faktor yang dimaksudkan adalah lingkungan kerja profesional. Menurut Sabri N. M. Alisuf¹⁷ faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu faktor lingkungan alam/non sosial dan faktor lingkungan sosial. Yang termasuk faktor lingkungan non sosial/alami ini adalah seperti: keadaan suhu, kelembaban udara, waktu, tempat dan lain sebagainya. Faktor lingkungan sosial baik berwujud manusia dan representasinya termasuk budayanya. Lingkungan dapat mempengaruhi peningkatan pendidikan profesional berkelanjutan bagi para profesional. Motivasi jelas dapat datang dari pelbagai macam sumber.

Ada beberapa faktor yang dapat mendorong pendidik Kristen menjadi inspiratif, yaitu: tantangan kerja dan tugas; perilaku supervisors; suasana

¹⁶ Ronald M Cervero. *Efektive Continuing Education for Professionals*, (San Francisco: Jossey Bass, 1998), 66.

¹⁷N. M. Alisuf Sabri. *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Ilmu Daya, 1995), 58.

organisasi; interaksi rekan; kebijakan dan praktek manajemen. Meminjam penjelasan Nurdin, upaya peningkatan profesi pendidik di Indonesia sekurang-kurangnya harus memperhitungkan empat faktor, yaitu (1) ketersediaan dan mutu calon pendidik, (2) pendidikan pra-jabatan, (3) mekanisme pembinaan dalam jabatan dan (4) peranan organisasi profesi.¹⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, maka faktor penentu utama profesional pendidik Kristen adalah motivasinya. Namun perlu dipahami bahwa motivasi itu sendiri juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari diri profesional (internal) maupun yang bersumber dari luar dirinya (eksternal). Bila faktor-faktor tersebut dapat dikendalikan oleh seorang pendidik Kristen atau oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan maka, akan lebih mudah bagi mereka untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi profesional dan meningkatkan profesionalismenya serta menjadi pribadi penuh inspirasi dan berkarakter.

Ruang Lingkup Kompetensi Pendidik Kristen Profesional, Inspiratif dan Menarik

Pendidik Kristen adalah berbeda dengan para pendidik lainnya. Sebab seorang pendidik Kristen adalah seorang yang dipanggil dan dipilih oleh Tuhan untuk melayani. Sifat dan jangkauan pemikiran ini menyatakan, bahwa seseorang akan kehilangan kebebasan dirinya sebab ia harus senantiasa siap sedia pada setiap saat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan pendidikan yang diperintahkan serta memandang segala sesuatu dari kacamata ilahi. Respon dan sambutan terhadap panggilan mulia dari Tuhan ini tentu harus dilakukan dengan serius, sehingga perlu menumbuh-kembangkan

¹⁸Nurdin Syafruddin. *Pendidik Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Ciputat: Ciputat Press, 2005), 22-30.

kemampuannya. Harus pula diyakini bahwa Tuhan juga menginginkan pengembangan kemampuan hingga tingkat tertinggi. Pendidik Kristen harus mengembangkan pengetahuan khusus mengenai Alkitab, teologi, sejarah agama, ibadah dan liturgi, khotbah, pendampingan dan konseling pastoral; mewujudkan dan mempertahankan standar kompetensi, etika dan moralitas profesional dengan memenuhi kewajiban etis bertindak demi keuntungan klien yang sebesar-besarnya.

Pada prinsipnya, perbedaan mendasar setiap profesi terletak dan berada dalam tugas dan tanggung jawab. Tugas dan tanggung jawab tersebut selalu memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan memangku profesi. Secara mendasar kompetensi tersebut tidak lain adalah kompetensi pendidik. Dengan memodifikasi pandangan Cooper dan Glasser yang dikutip Sudjana¹⁹, tentang kompetensi profesional dalam kependidikan. Maka, kompetensi profesional individu pendidik meliputi: a) memiliki pengetahuan tentang tugas dan panggilan; b) mempunyai pengetahuan tentang tingkah laku pelajar dan pengetahuan pendidikan; c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, masyarakat; d) memiliki keterampilan teknik pastoral dan mampu mendiagnosa situasi; e) kemampuan mengukur (mengevaluasi) pembelajaran. Bertolak dari modifikasi di atas, maka kompetensi pendidik mencakup tiga bidang, yaitu: (a) kompetensi bidang kognitif, (b) kemampuan bidang sikap, (c) kompetensi perilaku/*performance*.

Kompetensi Bidang Kognitif

Aspek kognitif berkenaan dengan penguasaan teori atau pengetahuan. Kemampuan kognitif mencakup fleksibilitas kognitif (keluwesan ranah cipta) dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif adalah kemampuan berpikir

¹⁹Nana Sudjana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Algesindo, 1998), 18.

yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Pada umumnya fleksibilitas ini ditandai dengan keterbukaan dalam berpikir dan adaptasi. Memiliki resistensi (daya tahan) terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur (terlampau dini) dalam pengamatan dan pengenalan. Berpikir kritis (*critical thinking*) yang dilandasi oleh pertimbangan akal sekat (*reasonable reflective*) untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Menurut Ngainun Naim membagi dimensi fleksibilitas kognitif pendidik dalam tiga bentuk, yaitu: (1) dimensi karakteristik pribadi pendidik; (2) dimensi sikap kognitif pendidik terhadap siswa, dan; (3) dimensi sikap kognitif pendidik terhadap materi pelajaran dan metode mengajar.²⁰ Keterbukaan psikologis biasanya ditandai dengan kesediaannya yang relatif tinggi untuk mengkomunikasikan dirinya dengan faktor-faktor ekstern, antara lain siswa, teman sejawat, dan lingkungan pendidikan tempatnya bekerja.²¹ Menerima kritikan dengan ikhlas dan menjaga kestabilan emosi dan tidak emosional. Selain itu juga memiliki empati (*respons afektif*) terhadap pengalaman emosional dan perasaan tertentu terhadap orang lain. Ia mampu merasakan keberadaan orang lain termasuk anak didiknya.

Keterbukaan psikologis ini memiliki beberapa manfaat, antara lain: *pertama*, merupakan pra-kondisi atau prasyarat penting yang perlu dimiliki pendidik untuk memahami pikiran dan perasaan orang lain. *Kedua*, keterbukaan psikologis diperlukan untuk menciptakan suasana hubungan antarpribadi pendidik dan peserta didik yang harmonis, sehingga mendorong mereka untuk mengembangkan dirinya secara bebas tanpa ganjalan. Kemampuan dalam fleksibilitas kognitif ini menunjukkan bahwa tugas pendidik secara hakiki adalah tugas yang sangat kompleks.

²⁰Ngainun Naim. *Menjadi Pendidik Inspiratif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 46-48.

²¹Ngainun Naim. *Menjadi Pendidik Inspiratif*, 47.

Kemampuan Bidang Sikap

Kemampuan bidang sikap merupakan kesiapan dan kesediaan pendidik terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas, dan profesinya. (Misalnya: sikap menghargai pekerjaan, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap panggilan pelayanan, toleransi dan memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil pelayanannya.

Kompetensi Perilaku (Performance)

Kemampuan ini adalah kemampuan dalam berbagai keterampilan atau berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan wahana, bergaul atau berkomunikasi, keterampilan menumbuhkan semangat, keterampilan menyusun rencana, administrasi dan lain-lain. Kompetensi performance menekankan kepada praktek atau keterampilan dalam melaksanakan dan bidang-bidang kompetensi tersebut adalah saling mempengaruhi. Pendidik dalam pelayanan tidak akan pernah lepas dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan kemandirian. Kemampuan membaca situasi dan bertindak, serta dapat menemukan makna dalam situasi.

Kompetensi pendidik dalam hal ini mencakup kompetensi emosional, kompetensi moral dan etis, keterbukaan dan kreativitas intelektual, dan kualitas moral. Upaya peningkatan kompetensi tersebut tergantung pada inisiatif pribadi pendidik sebagai orang yang dipilih Tuhan untuk melakukan tugas pelayanan pendidikan. Cervero mengungkapkan: "Setidak-tidaknya kompetensi pelayanan (kependidikan) yang harus ada dan tetap dikembangkan mencakup kualitas, yaitu kenduri dan Kristen, pemahaman dunia, pemahaman tradisi Kristen, keprihatinan dan perhatian terhadap orang-orang, kepastian untuk penafsiran, pengabdian diri, kreativitas Kristen dalam situasi yang baru".²²

²² Ronald M Cervero. *Efektive Continuing Education for Professionals*, 139.

Strategi Peningkatan Profesional, Inspiratif dan Menarik bagi Pendidik Kristen

Pendidik Kristen sebagai profesional sejati perlu memiliki kesungguhan dalam melakukan hal terbaik dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik Kristen (inspiratif dan menarik). Sebagaimana disepakati, bahwa kompetensi-kompetensi yang ada akan mampu memengaruhi orang dalam jumlah besar yang dapat dilakukan dan dipersembahkan seorang pendidik Kristen kepada Tuhan Yesus Kristus. Sehingga Lengrand mengatakan, “di dorong oleh kebutuhan tersebut, maka perlu meningkatkan sekumpulan kompetensi”.²³ Kompetensi tersebut dapat ditingkatkan melalui pendidikan yang prosesnya berlangsung terus selama hidup seseorang yang dapat dilakukan secara formal maupun non-formal.

Peningkatan kemampuan pendidik Kristen memerlukan strategi-strategi khusus. Menurut David Hocking, “Strategi itu akan membantu kita untuk bersabar bila sesuatu menjadi buruk. Bila kemerosotan itu terjadi, strategi Anda dapat menahan Anda. Strategi Anda menolong menempatkan semua itu”.²⁴ Strategi peningkatan kompetensi profesional pendidik Kristen tersebut didasarkan pada ancangan tertentu. Ancangan yang tepat dalam meningkatkan kompetensi profesional adalah ancangan developmental, yaitu proses peningkatan terus menerus, dimulai segera sesudah profesional menerima gelar dan berlangsung terus sepanjang karirnya. Di lihat dari sudut pandang para pendidik berkelanjutan ada tiga strategi pokok cara meningkatkan kompetensi profesional pendidik Kristen. *Pertama*, strategi yang memusatkan perhatian pada manipulasi ciri-ciri lingkungan kerja yang menyuburkan peningkatan kompetensi. *Kedua*, strategi yang melibatkan pelatihan kecakapan khusus yang

²³ Paul Lengrand. *Pengantar Pendidikan Sepanjang Hayat*, (Jakarta: GunungAgung, 1981), 31.

²⁴ David Hocking. *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 122.

dianggap berkurang pada profesional ketika pertengahan karirnya. *Ketiga*, strategi yang meliputi pembaruan secara mandiri.

Pendidik Kristen sebagai orang dewasa, dia harus mampu mengarahkan dirinya sendiri. Sebab bagi orang dewasa, keadaannya sangat berlainan, sebab tidak ada pihak luar yang berusaha memaksanya untuk belajar, dia mesti memperbaiki kesiapan mentalnya menjadi lebih berpengetahuan dan berpengalaman. Dilihat dari sudut pendidik Kristen sebagai orang dewasa, maka dalam mengarahkan dirinya sendiri hanya ada satu strategi yang unggul, yaitu: pembaharuan secara mandiri entah dengan memanfaatkan pendidikan profesional berkelanjutan, belajar sendiri, maupun bersama-sama dengan rekannya.

Peningkatan Melalui Pendidikan yang Tersedia

Pendidikan dapat dilakukan secara formal maupun non formal. Berdasarkan Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974. Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Sedangkan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 1989 mencatat, "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/ atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang." Artinya bahwa pendidikan merupakan landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya. Sangat berperan dalam proses peningkatan kualitas profesional, memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Asumsi ini memberi pengertian, bahwa manusia juga harus bertanggung jawab terhadap pendidikan. Sebagaimana Lengrand menguraikannya: *Pertama*, menempatkan struktur dan metode, yang

akan membantu manusia selama jenjang hidupnya untuk memelihara kelangsungan masa percobaan dan latihannya. *Kedua*, melengkapi tiap individu untuk menjadi obyek dan alat perkembangan sendiri dalam derajat tertinggi dan paling benar melalui berbagai bentuk pendidikan sendiri.²⁵

Pendidikan sebagai sarana mempersiapkan orang memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi profesional. Dalam prosesnya memiliki strategi. Salah satu strategi untuk meningkatkan Kompetensi profesional dapat diperbaharui dengan berperan serta dalam CPE (*Continuing Professional Education*) dari berbagai penyedia. Peningkatan kompetensi tersebut dilakukan dengan memanfaatkan lembaga-lembaga penyedia. Perpendidikan tinggi, lembaga atau lembaga independen yang menyediakan paket-paket pendidikan profesional lanjutan yang memiliki kualifikasi.

Peningkatan kompetensi sepenuhnya tertuju kepada peningkatan kualitas manusia. Kualitas itu mencakup segi fisik, religius, moral, intelektual, keterampilan, sosio kultural. Karena tanpa itu kita akan tertinggal. Cara untuk memenuhi keperluan intelektual ini adalah dengan mempelajari fakta, keahlian dan kebenaran baru. Pendidikan profesional lanjutan merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional. Pendidikan ini dapat dilakukan ditempat pelayanan dan penyedia lain. Hal ini tidak lepas dari tujuan-tujuan yang ditentukan, baik secara fungsional, konflik dan reaksi.

Pendidikan Lanjutan di Lembaga Pelayanan

Salah satu tempat pengembangan kompetensi profesional adalah lembaga organisasi pelayanan. Profesional dapat memanfaatkan pendidikan profesional berkelanjutan yang disediakan oleh lembaga organisasinya disamping

²⁵ Paul Lengrand. *Pengantar Pendidikan Sepanjang Hayat*, 31.

menciptakan lingkungan pelayanan yang mendukung pemeliharaan kompetensi profesional. Dalam pemanfaatannya, perlu mengenal beberapa model program pelatihan dan pendidikan yang tersedia. Darmaningtyas mengatakan, “Program-program latihan itu hendaknya mampu mendorong tumbuhnya kreativitas, keberanian, serta inisiatif, sehingga mampu mengembangkan model-model pelayanan secara variatif (bervariasi)”.²⁶

Salah satu model tersebut adalah behavioral modeling atau pelatihan kecakapan sosial. Model ini memakai prosedur belajar terstruktur mencakup, modeling, *roleplaying*, kembalian unjuk kerja, dan *transfer of training*. Agar terjadi *transfer of training* dipakai teknik-teknik yang akan memudahkan terjadinya yaitu penyediaan secara lisan, tertulis atau dengan gambaran prinsip-prinsip kecakapan, belajar secara berlebihan diulang-ulang, semaksimal mungkin mengupayakan kesamaan stimuli dilingkungan belajar dan dilingkungan pemakaiannya, menyediakan penguatan dalam kehidupan yang sebenarnya.

Model tersebut akan menyebabkan perubahan perilaku dan perubahan sikap yang konsisten. Model lain yang komprehensif adalah model pengelolaan perubahan melalui pelatihan dan pengembangan. Hal ini diharapkan dapat menambah ketajaman pengajaran serta bimbingan. Model ini berfokus pada perubahan perilaku mulai dari perilaku minor sampai kepada perubahan perilaku mayor. Perubahan perilaku yang kecil hanya berkenaan dengan pengetahuan keterampilan sedang yang besar berkenaan dengan sikap. Yang kecil cukup dicapai melalui pelatihan, sedang yang besar harus dicapai melalui pengembangan dengan berbagai metode.

Berdasarkan analisis diatas, setiap program yang dilakukan harus melaksanakan agenda, baik agenda pokok maupun agenda pendukung. Agenda pokok adalah program pendidikan yang memberi profesionalisme. Agenda pendukung adalah program pendidikan untuk menambah kemampuan, memahami dan menguasai materi yang diberikan lewat agenda pokok tersebut.

²⁶Darmaningtyas. *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis*, (Yogyakarta: PustakaPelajar, 1998), 184.

Menurut Buchori ada tiga agenda pokok untuk menuju profesionalisme, yaitu: *pertama*, program untuk menguasai kemahiran profesional. *Kedua*, program untuk memupuk kepekaan terhadap aspek-aspek etika dari profesi. *Ketiga*, program untuk menanamkan dasar-dasar keberadaban. Segenap gagasan ini tergantung kepada derajat realisme dan asumsi yang dipergunakan dan kemampuan mengidentifikasi peluang-peluang yang terdapat dalam kehidupan nyata.²⁷

Pendidikan Profesional Lanjutan oleh Penyedia Lain

Disamping sarana peningkatan kompetensi profesional yang disediakan oleh organisasi (tempat pelayanan atau mengajar). Pendidik Kristen dapat memanfaatkan program-program pendidikan yang disajikan oleh para penyedia lain. Penyedia-penyedia tersebut antara lain: perguruan tinggi dan sekolah profesional, asosiasi profesi, penyedia-penyedia yang berdiri sendiri seperti penyedia pendidikan luar sekolah yang sesuai dengan keperluan. Ada perguruan tinggi yang mempunyai ataupun anak lembaganya yang khusus menangani pendidikan berkelanjutan.

Meningkatkan kompetensi kependidikannya dengan memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun harus tetap mempertimbangkan program studi lanjut yang dipilih dan harus sesuai dengan keperluan serta disesuaikan dengan kemampuannya. Keperluan utama dalam hal ini adalah upaya memelihara, meningkatkan dan mempertahankan profesional profesi kependidikannya. Kemudian kemampuan yang dimaksud mencakup kemampuan intelektual, fisikis, waktu dan finansialnya. Sebab memasuki suatu jenjang pendidikan yang lebih tinggi tidak mudah serta tidak pernah lepas dari bagian-bagian yang disebutkan di atas.

²⁷Mochtar Buchori. *Pendidikan Antisipatoris*, (Yogyakarta: Kanisius, 2001), 111.

Peningkatan Melalui Personal Learning Project

Andrias Harefa berujar, “Anda adalah pendidik terbaik bagi diri Anda sendiri. Artinya, setiap orang dapat mengajarkan dan melatih dirinya sendiri. Semua profesional diharapkan dapat merencanakan belajarnya sendiri.”²⁸

Belajar sendiri ini mengarah kepada perbuatan diri menjadi manusia pembelajar. Selanjutnya Harefa mengatakan, “Bila seseorang telah menjadi manusia pembelajar, maka kelak ia lebih dimungkinkan untuk dapat diharapkan menciptakan organisasinya menjadi organisasi pembelajar, yakni organisasi yang terus-menerus memperluas kapasitas menciptakan masa depan mereka. Demikianlah pemimpin sejati membangun dasar-dasar kepemimpinannya dengan menjadi manusia pembelajar”.²⁹

Sumberdaya dalam proyek belajar pribadi mencakup: pendidik; pakar atau profesional; teman yang berpengalaman; surat khabar, majalah, jurnal; perpustakaan dan buku-buku profesional; laporan penelitian; sistem informasi. Strategi untuk memanfaatkannya adalah mewawancarai dan mengajukan pertanyaan, membaca, mengamati, menonton, menerapkan apa yang dipelajari dan kegiatan-kegiatan lain (kunjungan, relasi dan paket-paket siap pakai). Strategi “*selfdirectif*” yang lain yaitu, berpraktek atau belajar dari praktek dan pengalaman sehari-hari. Menjadi anggota asosiasi profesional. Membagikan pikiran-pikiran. Belajar dari mentor, televisi dan radio serta menggunakan komputer.

Dalam pelaksanaan belajar pribadi ini sangat dipengaruhi motivasi. W. Surakhmad mengatakan, “Kadang-kadang suatu proses belajar tidak dapat mencapai hasil maksimal disebabkan oleh karena ketiadaan kekuatan yang mendorong ini (motivasi)”.³⁰ Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Eysenck dalam Slameto

²⁸Andrias Harefa. *Menjadi Manusia Pembelajar*, (Jakarta: Harian Kompas, 2000), 122.

²⁹Andrias Harefa. *Menjadi Manusia Pembelajar*, 139-140.

³⁰W. Surakhmad. *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar*, (Bandung: Tarsito, 1982), 66.

merumuskan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah dari tingkah laku manusia, berkaitan dengan konsep-konsep lain seperti minat, konsep diri, sikap dan sebagainya.³¹ Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Peningkatan Melalui Group Learning Project

Pendidik sebagai makhluk sosial dan individu dalam hubungannya dengan sesamanya maka manusia tidak terpisahkan dari individu lain. Pendidik sebagai manusia pembelajar tentu tidak terlepas dari komunitas sesama pembelajar. Harefa mengatakan, "Manusia pembelajar bertanggung jawab kepada sesama manusia, kepada masyarakat sekitarnya. Ini berkaitan dengan eksistensi manusia sebagai, makhluk sosial".³² Sardiman A. M berpendapat, "Ia perlu belajar mengenali dan menghayati nilai-nilai dalam peningkatan kompetensinya, dalam hal ini sesama pendidik. Dalam hubungan tersebut terjadi komunikasi dan interaksi".³³

Salah satu strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik Kristen adalah belajar bersama rekan. Belajar bersama dapat dikatakan sebagai proyek belajar kelompok (*group learning project*). Seorang pribadi belajar dengan rekan, menunjukkan bahwa di antara keduanya terjadi proses saling belajar dan mengajar. Proses belajar sedemikian biasanya muncul karena berbagai kebutuhan dan oleh karena suatu perubahan baru di antara orang-orang yang seprofesi. Sebagaimana diutarakan Surakhmad, "Timbulnya kebutuhan untuk mengadakan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang kerja; timbul kebutuhan untuk mengevaluasi proyek-proyek kerja yang

³¹Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, 170.

³²Andrias Harefa. *Menjadi Manusia Pembelajar*, 136.

³³Sardiman A. M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali, 1990), 1.

dilaksanakan menurut program tertentu; timbul kebutuhan untuk bertukar pengetahuan dan pengalaman di kalangan petugas bidang kerja yang sejenis".³⁴

Dalam proses belajar tersebut perlu memperhatikan berbagai kondisi yang mendukung. Kondisi tersebut mencakup pihak-pihak yang berinteraksi, guna mencapai sasaran yang diinginkan. Secara optimal kondisi dalam proses belajar bersama rekan, bahwa setiap orang berbagi dalam pengembangan dan evaluasi program; kebebasan ekspresi diijinkan; anggota-anggota kelompok harus memiliki kecakapan melakukan penyelidikan dan pemecahan masalah bersama-sama; sikap diagnostik terhadap proses didorong (selama belajar berlangsung harus ada evaluasi sambil jalan). Dalam usaha pencapaian tujuan belajar bersama rekan perlu ada sistem lingkungan (kondisi) belajar yang lebih kondusif. Setiap partisipan, saling mengalirkan pengalaman dan pengetahuan, menolong menciptakan lingkungan yang nyaman bagi belajar, memudahkan pengambilan keputusan. Belajar bersama rekan ini pun dapat dilakukan melalui diskusi, sharing dan lain sebagainya.

Kesulitan dalam Peningkatan Profesional, Inspiratif dan Menarik

Umumnya kesulitan yang akan dialami dalam kerangka meningkatkan kompetensi profesional, inspiratif dan menarik dalam diri seorang pendidik, khususnya para pendidik Kristen adalah seberapa jauh pemahaman yang dimiliki bahwa pendidik adalah profesi yang membutuhkan tingkat profesionalisme tingkat tinggi. Ini juga yang menjadi latar pengakuan terhadap pendidik oleh negara sebagai profesi dan sama halnya dengan dunia profesi yang lainnya. Bahkan dalam faktanya, terlihat bahwa pekerjaan sebagai pendidik sudah diakui sebagai pejabat fungsional negara.

Namun demikian, masih banyak pendidik yang justru meragukan bahwa pendidik merupakan jabatan profesional. Ada rumor yang berkembang bahwa

³⁴W. Surakhmad. *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar*, 125-126.

setiap orang (siapa pun) dapat saja menjadi pendidik asalkan mampu menguasai materi pelajaran yang akan diajarkannya walau pun sama sekali tidak pernah mengerti dan memahami ilmu kependidikan (tanpa pendidikan formal). Tentu pandangan dan keyakinan sedemikian ringan ini rasanya tidak perlu mendapat respon yang terlalu serius, khususnya dari para praktisi pendidikan.

Tugas pendidik Kristen yang paling utama adalah mengajar, meneliti dan tugas pengabdian kepada masyarakat. Sehingga kegiatan pendidikan dalam pembelajaran tidak dapat dianggap semata-mata hanya sebagai proses penyampaian materi pelajaran. Mengajar bukan hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran, tetapi suatu proses mengubah perilaku siswa sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Mengajar adalah kegiatan membimbing peserta didik agar mampu berkembang sesuai dengan asasnya. Melatih keterampilan, baik keterampilan kognitif mau pun motorik, sehingga mereka dapat hidup dan memberikan kontribusi positif di dalam masyarakat yang multikultural dan penuh persaingan, perlu mendapat perhatian serius. Memperlengkapi siswa dengan kemampuan inovatif dan kreatif serta dinamis.

Uraian ini menunjukkan adanya titik temu antara kompetensi dan profesionalisme, inspiratif dan menarik. Pendidik yang memiliki kriteria kompetensi tersebut akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan menarik. Itu alasannya, mengapa dibutuhkan pemeliharaan dan peningkatan kompetensi. Sehubungan dengan tugas mulia tersebut, maka seorang pendidik Kristen harus tetap memelihara dan meningkatkan kompetensinya sehingga tetap menjadi profesional, inspiratif dan menarik. Sebab pemeliharaan dan peningkatan sifat tersebut sudah merupakan tuntutan dan sifatnya sangat urgen bagi kinerja pendidik. Upaya tersebut akan dengan sendirinya memberi pengakuan bahwa setiap individu pendidik Kristen haruslah menjadi seorang pendidik yang bekerja secara profesional, inspiratif, menarik dan kreatif sesuai dengan kemampuan atau kepakaran ilmu yang dimilikinya. Oleh karena itu,

lembaga pendidikan perlu memikirkan upaya mencipta pendidik Kristen yang berkompotensi tinggi, profesional, inspiratif dan menarik.

PENUTUP

Pendidik Kristen yang profesional, inspiratif dan menarik dalam kinerjanya harus menjaga stamina profesionalisme dalam profesinya. Pendidik Kristen sebagai komponen pendidikan sepertinya tidak akan pernah sepi untuk diperbincangkan. Pendidik (guru dan dosen) sebagai komponen pendidikan mesti mendapat perhatian secara serius dan kontinyu. Pengelola pendidikan harus melakukan perbaikan secara menyeluruh terhadap komponen pendidikan, walau pun harus diakui bahwa perbaikan terhadap semua komponen pendidikan tersebut tidak akan mungkin dapat dilakukan sekaligus dan serempak. Pendidik sebagai komponen pendidikan masih dianggap paling berperan dan berpengaruh bagi kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, sebagai komponen paling berpengaruh, maka para pendidik Kristen wajib menjadi pribadi yang kreatif.

Pendidik Kristen perlu melihat peran dan fungsi besarnya dalam pendidikan secara holistik. Menjadi sebuah alasan, bahwa pendidik Kristen harus tetap serius memelihara dan berusaha meningkatkan kompetensi agar menjadi kompeten. Sehingga mampu menjadi pendidik Kristen yang handal, profesional, inspiratif dan menarik. Berupaya menghindari keusangan dan ketidak-relevanan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Artinya, para pendidik Kristen harus secara konsisten dan kontinyu mengembangkan diri sebagai bagian dari bingkai komponen pendidikan dan pembelajaran. Kemampuan yang dimiliki pendidik Kristen akan menjadi sebuah kepribadian baginya. Pemeliharaan kepribadian tersebut akan membuat dirinya tetap profesional, inspiratif, menarik dan inovatif. Pada akhirnya mereka akan disebut sebagai pendidik-pendidik kreatif.

BIBLIOGRAFI

- A. M, Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali, 1990
- Buchori, Mochtar. *Pendidikan Antisipatoris*, Yogyakarta: Kanisius, 2001
- Cervero, Ronald M. *Efektive Continuing Education for Professionals*, San Francisco: Jossey Bass, 1998
- Darmaningtyas. *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998
- Dubin, Sherry L. dan Dubin, Samuel S. *Maintaining Professional Competence. Approaches to Career Enhancement, Vitality and Success Throughout a Work Life*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990
- F. W, Arno. *Introduction to Psychology*, McGraw: Hill Book Company, 1977
- Harefa, Andrias. *Menjadi Manusia Pembelajar*, Jakarta: Kompas, 2000
- Hocking, David. *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001
- Lengrand, Paul. *Pengantar Pendidikan Sepanjang Hayat*, Jakarta: Gunung Agung, 1981
- Michael W. Galbraith dan Boni S. Zelenak, *The Education of Adult and Continuing Education Profesional*, Sanfrancisco: Jossey Bass, 1990
- Naim, Ngainun, *Menjadi Pendidik Inspiratif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Nashir, Haedar. *Agama dan Krisis Kemanusiaan Modern*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999
- Nurdin, Syafruddin. *Pendidik Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat: Ciputat Press, 2005
- Osborn, R. E. *The Education of Minister for The Coming Age*, Louis: CPB, 1987
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media Group, 2006

- Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995
- Singgih, Emanuel Gerit. *Reformasi dan Transformasi Pelayanan Gereja Menyongsong Abad ke-21*, Yogyakarta: Kanisius, 1996
- Soetjipto dan Kosasi, Raflis. *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Stewart, Jim. *Mengelola Perubahan Melalui Pelatihan dan Pengembangan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997
- Subagyo. *Menjadi Profesional*, Semarang: STBI, 2001
- Sudjana, N. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Algesindo, 1998
- Sukardjo dan Komarudin, Ukim. *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press, 2009
- Surakhmad, W. *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar*, Bandung: Tarsito, 1982
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Jakarta: YT. Leadership, 1997
- Trull, Joe E. and Carter, James E. *Ministerial Ethics: Being a Gong Minister in a Not So Good World*, Nashville: Broadman & Holman Publishers, 1993
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kenerja Pendidik*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010