

## INOVASI BIDANG KETENAGAAN PENDIDIKAN

**Mahrus**

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang

Email: [mahrus283@gmail.com](mailto:mahrus283@gmail.com)

---

**Abstrak:** Dalam proses pendidikan, pendidik memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan. Pendidik merupakan orang dewasa baik secara kodrati (orang tua) maupun secara profesi (menjadi pendidik karena tugas jabatan) bertanggungjawab menumbuhkembangkan anak didik. Beberapa karakteristik yang perlu untuk dimiliki oleh pendidik antara lain: (a) Mandiri atau mampu berdiri sendiri. Yaitu orang yang tidak bergantung lagi dengan orang lain, karena ia telah memiliki cukup ilmu, baik dalam pengetahuan, keterampilan, sikap dan lain-lain; (b) Bertanggung jawab, yaitu mampu menentukan keputusan dan tindakan atas pilihannya sendiri, namun mampu menerima segala konsekuensi atas pilihannya; (c) Mampu menyerahkan diri, yaitu berani berkorban untuk nilai-nilai atau norma-norma yang diakuinya, cita-cita atau tujuan hidupnya, pekerjaannya, masyarakat atau orang lain dan demi Tuhannya; (d) Keterampilan dan membimbing, yaitu seperti sikap-sikap yang dibutuhkan dalam membimbing seperti sabar, beribawa, ulet, pantang menyerah, dan memberikan semangat agar peserta didik dapat berhasil; (e) Mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik, yaitu dapat membangun hubungan antara pendidik dan peserta didik dengan baik dan lebih dalam sehingga dapat memotivasi peserta didik.

Masalah esensial yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan di Indonesia saat ini tidak lagi semata-mata terletak pada cara menghasilkan tenaga kependidikan yang bermutu melalui lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), melainkan sejauh mana profesi itu dapat diakui oleh Negara sebagai profesi yang sesungguhnya. Oleh sebab itu jika pendidikan merupakan salah satu instrument utama pengembangan sumber daya manusia (SDM), tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas tersebut.

**Kata Kunci:** Pendidik, Tenaga Kependidikan, Inovasi, Profesionalisme

**Abstract:** In the educational process, educators play a very important and decisive role in achieving educational goals. Educators are adults both by nature (parents) and professionally (becoming educators because of job duties) and are responsible for developing students. Some characteristics that need to be possessed by educators include: (a) Independent or able to stand alone. Namely people who no longer depend on other people, because they already have enough knowledge, both in knowledge, skills, attitudes and others; (b) Responsible, namely being able to make decisions and actions based on their own choices, but able to accept all the consequences of their choices; (c) Being able to surrender, that is, having the courage to sacrifice for the values or norms he admits, his ideals or goals in life, his work, society or other people and for the sake of God; (d) Skills and guiding, namely the attitudes needed in guiding such as being patient, authoritative, tenacious, never giving up, and giving encouragement so that students can succeed; (e) Able to socialize and communicate well, that is, to build a better and deeper relationship between educators and students so that they can motivate students.

The essential problem faced in the management of education personnel in Indonesia today is no longer solely on how to produce quality education personnel through educational staff education institutions (LPTK), but the extent to which the profession can be recognized by the State as a true profession. Therefore, if education is one of the main instruments for developing human resources (HR), education personnel have the responsibility to carry out this task.

**Keywords:** Educators, Education Personnel, Innovation, Professionalism

---

## **A. Hakikat Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

### **1. Hakikat Pendidik**

Dalam Undang Undang No. 20 Tahun 2003, pasal 1 ayat 6 menjelaskan bahwa pendidik juga sebagai tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor dan sebutan lain yang sesuai yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan dalam pasal 39 ayat 2 menjelaskan bahwa Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam proses pendidikan, pendidik memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan. Pendidik merupakan orang dewasa baik secara kodrati (orang tua) maupun secara profesi (menjadi pendidik karena tugas jabatan) bertanggungjawab menumbuhkembangkan anak didik. Orang tua sebagai pendidik pertama dan utama berkewajiban mendidik anaknya karena kewajaran tanggung jawab dari kehidupan itu sendiri. Pendidik kedua adalah karena jabatan mendapat tugas sementara dari orang tua untuk mendidik anak-anak mereka (para orang tua). Mereka yang termasuk pendidik karena jabatan misalnya guru TK sampai SMA, pembimbing dalam kelompok bermain, pengasuh di rumah yatim piatu dan lainnya.

Pendidik adalah orang dewasa yang membimbing anak agar si anak tersebut menuju ke arah kedewasaan. Pendidik merupakan orang yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasarannya adalah anak didik. Anak didik mengalami pendidikannya dalam tiga lingkungan, yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat. Oleh karena itu yang bertanggungjawab terhadap pendidikan anak didik di lingkungan keluarga adalah orang tua, di lingkungan sekolah adalah guru, di lingkungan masyarakat adalah orang-orang yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, seperti pengasuh anak yatim piatu, pembimbing dalam kelompok bermain. Pendidikan berlangsung dalam pergaulan, tiap tiap pergaulan antara orang dewasa (orang tua, guru dsb) dengan anak merupakan lapangan atau satu tempat di mana perbuatan mendidik berlangsung.<sup>1</sup>

Dalam mencapai keberhasilan pendidikan, pendidik memiliki peran yang menentukan, sebab bisa dikatakan pendidik merupakan kunci utama terhadap kesuksesan pendidikan. Untuk itu seorang pendidik harus memenuhi persyaratan tertentu yang memadai, ciri-ciri yang berbeda dibandingkan dengan profesi lain. Pendidik adalah orang dewasa yang secara kodrati atau karena tugasnya bertugas membimbing anak menjadi dewasa. Membawa anak

---

<sup>1</sup> M. J. Langeveld, *Beknopte Theoretische* (Terjemah Bahasa Indonesia oleh: Simandjuntak, *Pedagogik Teoritis*), (Bandung: Bapemsi, 1980), 97

kepada kedewasaannya bukan hanya sekedar dengan nasihat, anjuran, perintah, dan larangan saja, melainkan yang pertama-tama ialah dengan *gambaran kedewasaan* yang senantiasa dibayangkan oleh anak dalam diri pendidiknya, di dalam pergaulan antara pendidik dan anak didik, dalam istilah Langeveld disebut situasi pendidikan.

Orang dewasa benar-benar sadar akan dirinya sendiri, ia sadar siapa dirinya, ia sadar apa yang ia perbuat, baikkah atau burukkah perbuatan itu. Jadi menjadi dewasa dan kedewasaan akan menyangkut persoalan moral, dan persoalan susila dan kesusilaan. Orang dewasa berani bertanggung jawab atas segala perbuatannya. Pada dirinya telah terjadi keharmonisan antara jasmani dan rohani. Kepribadiannya, baik psikologis maupun moralnya telah stabil. Kestabilan inilah yang memungkinkan orang dewasa dapat melakukan hubungan kemasyarakatan, seperti memilih pekerjaan, hidup berkeluarga dan berumah tangga, hidup dalam kebersamaan dalam kehidupan bersama dalam masyarakat.

Orang dewasa merupakan manusia yang sudah mandiri, tidak tergantung kepada orang lain, tidak tergantung kepada pendapat orang lain tentang harga dan martabat dirinya dan kesanggupannya.<sup>2</sup>

Adapun karakteristik yang dibutuhkan oleh pendidik antara lain:

- a. Mandiri atau mampu berdiri sendiri. Yaitu orang yang tidak bergantung lagi dengan orang lain, karena ia telah memiliki cukup ilmu, baik dalam pengetahuan, keterampilan, sikap dan lain-lain
- b. Bertanggung jawab, yaitu mampu menentukan keputusan dan tindakan atas pilihannya sendiri, namun mampu menerima segala konsekuensi atas pilihannya.
- c. Mampu menyerahkan diri, yaitu berani berkorban untuk nilai-nilai atau norma-norma yang diakuinya, cita-cita atau tujuan hidupnya, pekerjaannya, masyarakat atau orang lain dan demi Tuhannya.
- d. Keterampilan dan membimbing, yaitu seperti sikap-sikap yang dibutuhkan dalam membimbing seperti sabar, beribawa, ulet, pantang menyerah, dan memberikan semangat agar peserta didik dapat berhasil
- e. Mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik, yaitu dapat membangun hubungan antara pendidik dan peserta didik dengan baik dan lebih dalam sehingga dapat memotivasi peserta didik.

## **2. Hakikat Tenaga Kependidikan**

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh mutu keintereliasian unsur-unsur sistemik yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses dan transformasi dan mutu

---

<sup>2</sup> Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), 121

hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Dari sekian banyak subsistem yang memberikan kontribusi terhadap kualitas proses dan keluaran pendidikan, dalam makna *educational outcome*, subsistem tenaga kependidikan telah memainkan peran yang paling esensial. Dalam Undang Undang No. 20 Tahun 2003, pasal 1 ayat 5 menjelaskan bahwa Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>3</sup> Sedangkan dalam pasal 39 ayat 1 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>4</sup>

Termasuk dalam jenis tenaga kependidikan adalah pengelola sistem pendidikan, seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/ kota. Secara umum tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi beberapa kategori

- a. Tenaga pendidik, terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar dan pelatih.
- b. Tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan dan pustakawan.
- c. Tenaga teknis kependidikan terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar
- d. Tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah
- e. Tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan.

Tenaga kependidikan juga mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan non formal pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah dan tenaga atau sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan.

## **B. Kompetensi Pendidik serta Tenaga Kependidikan**

Ketika persaingan dalam aneka perspektif sosial, ekonomi, teknologi dan kemanusiaan semakin bereskalasi secara massif, persyaratan kemampuan yang diperlukan orang untuk melakukan aneka pekerjaannya semakin meningkat. Begitu pula oleh seorang pendidik, pada saat persyaratan kerja

---

<sup>3</sup> Depdiknas RI., Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Jakarta: Depdiknas, 2013)

<sup>4</sup> *Ibid.*

semakin ketat, tuntutan akan profesionalisme bagi seorang pendidik dalam bekerja menjadi keniscayaan.

Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme. Guru merupakan komponen paling utama dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapatkan perhatian yang maksimal. Figur ini akan mendapat sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan professional.<sup>5</sup>

Pada UU No. 14 Th. 2005 Pasal 8, dituliskan beberapa hal yang wajib dimiliki oleh guru dan juga dosen, yaitu:

- a. Kualifikasi Akademik, minimal lulus jenjang pendidikan Sarjana atau Diploma 4.
- b. Kompetensi, yang akan ditekankan lagi pada saat pendidikan profesi guru.
- c. Sertifikat Pendidik, diberikan setelah melaksanakan sertifikasi guru dan dinyatakan sudah bisa memenuhi standar profesional.
- d. Sehat Secara Jasmani dan Rohani.
- e. Memiliki Kemampuan, untuk mendukung terwujudnya Tujuan Pendidikan Nasional.

Guru atau pendidik harus memiliki kompetensi yang akan menunjang tugas profesionalnya. Berdasarkan Undang-Undang, ada 4 kompetensi yang wajib dimiliki seorang guru, yaitu:<sup>6</sup>

#### ***a. Kompetensi pedagogik***

Adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Setidaknya ada 7 aspek dalam kompetensi Pedagogik yang harus dikuasai, yaitu:

- 1) Karakteristik para peserta didik. Guru harus bisa menyesuaikan diri untuk membantu pembelajaran pada tiap-tiap peserta didik. Karakteristik yang perlu dilihat meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, moral, fisik, dll.

---

<sup>5</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), 64

<sup>6</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar*, (Jakarta: Kencana, 2012), 30

- 2) Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik. Guru harus bisa menerangkan teori pelajaran secara jelas pada peserta didik. Menggunakan pendekatan tertentu dengan menerapkan strategi, teknik atau metode yang kreatif.
- 3) Pengembangan kurikulum. Guru harus bisa menyusun silabus dan RPP sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan. Mengembangkan kurikulum mengacu pada relevansi, efisiensi, efektivitas, kontinuitas, integritas, dan fleksibilitas.
- 4) Pembelajaran yang mendidik. Guru tidak sekedar menyampaikan materi pelajaran, namun juga melakukan pendampingan. Materi pelajaran dan sumber materi harus bisa dioptimalkan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 5) Pengembangan potensi para peserta didik. Setiap peserta didik memiliki potensi yang berbeda-beda. Guru harus mampu menganalisis hal tersebut dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, supaya setiap peserta didik bisa mengaktualisasikan potensinya.
- 6) Cara berkomunikasi. Sebagai guru harus bisa berkomunikasi dengan efektif saat menyampaikan pengajaran. Guru juga harus berkomunikasi dengan santun dan penuh empati pada peserta didik.
- 7) Penilaian dan evaluasi belajar. Penilaiannya meliputi hasil dan proses belajar. Dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi terhadap efektivitas pembelajaran juga harus bisa dilakukan.

#### ***b. Kompetensi Kepribadian***

Kompetensi Kepribadian berkaitan dengan karakter personal. Ada indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru yaitu: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial & hukum, dan lain-lain. Kepribadian positif wajib dimiliki seorang guru karena para guru harus bisa jadi teladan bagi para siswanya. Selain itu, guru juga harus mampu mendidik para siswanya supaya memiliki attitude yang baik.

#### ***c. Kompetensi Profesional***

Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki supaya tugas-tugas keguruan bisa diselesaikan dengan baik. Keterampilan tersebut berkaitan dengan hal-hal yang cukup teknis, dan akan berkaitan langsung dengan kinerja guru. Adapun indikator Kompetensi Profesional Guru diantaranya adalah:

- 1) Menguasai materi pelajaran yang diampu, berikut struktur, konsep, dan pola pikir keilmuannya.
- 2) Menguasai Standar Kompetensi (SK) pelajaran, Kompetensi Dasar (KD) pelajaran, dan tujuan pembelajaran dari suatu pelajaran yang diampu.

- 3) Mampu mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam bagi peserta didik.
- 4) Mampu bertindak reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara kontinu.
- 5) Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri.

#### ***d. Kompetensi Sosial***

Kompetensi Sosial berkaitan dengan keterampilan komunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat secara luas. Indikator dari Kompetensi Sosial Guru diantaranya:

- 1) Mampu bersikap inklusif, objektif, dan tidak melakukan diskriminasi terkait latar belakang seseorang, baik itu berkaitan dengan kondisi fisik, status sosial, jenis kelamin, ras, latar belakang keluarga, dan lain-lain.
- 2) Mampu berkomunikasi dengan efektif, menggunakan bahasa yang santun dan empatik.
- 3) Mampu berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan.
- 4) Mampu beradaptasi dan menjalankan tugas sebagai guru di berbagai lingkungan dengan bermacam-macam ciri sosial budaya masing-masing.

### **C. Inovasi Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Masalah esensial yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan di Indonesia saat ini tidak lagi semata-mata terletak pada cara menghasilkan tenaga kependidikan yang bermutu melalui lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), melainkan sejauh mana profesi itu dapat diakui oleh Negara sebagai profesi yang sesungguhnya. Oleh sebab itu jika pendidikan merupakan salah satu instrument utama pengembangan sumber daya manusia (SDM), tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas tersebut. Siapa saja yang menyandang profesi sebagai tenaga kependidikan, dia harus secara kontinu menjalani profesionalisasi. Dalam konteks profesionalisasi, istilah profesi dapat dijelaskan dengan tiga pendekatan (*Approach*), yaitu *pendekatan karakteristik*, *pendekatan institusional*, dan *pendekatan legalistic*.<sup>7</sup>

#### **1. Pendekatan Karakteristik**

---

<sup>7</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), 25

Pendekatan karakteristik (*the trait approach*) memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakannya dari pekerjaan lainnya. Seorang penyandang profesi dapat disebut profesional manakala elemen-elemen inti itu menjadi bagian integral dari kehidupannya. Hasil studi beberapa ahli mengenai sifat atau karakteristik profesi itu menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

**a. Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan.**

Pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi. Termasuk dalam kerangka ini pelatihan-pelatihan khusus yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki seorang penyandang profesi.

**b. Memiliki pengetahuan spesialisasi**

Adalah sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu.

**c. Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien.**

Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif, yaitu didasari kerangka teori yang jelas dan teruji. Semakin spesialis seseorang semakin mendalam pengetahuannya di bidang itu, dan semakin akurat pula layanannya kepada klien

**d. Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau communicable.**

Seorang pendidik atau guru harus memapu berkomunikasi sebagai guru, artinya apa yang disampaikan dapat dipahami oleh peserta didik.

**e. Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau self-organization.**

Adalah kewenangan akademiknya melekat pada dirinya. Pekerjaan yang dia lakukan dapat dikelola sendiri, tanpa bantuan orang lain, meskipun tidak menafikan bantuan atau mereduksi semangat kolegalitas.

**f. Mementingkan kepentingan orang lain (altruism)**

Seorang pendidik harus siap memberikan layanan pada anak didiknya pada saat diperlukan, apakah di kelas, lingkungan sekolah, bahkan di luar sekolah.

**g. Memiliki kode etik.**

Kode etik ini merupakan norma-norma yang mengikat guru dalam bekerja, misalnya kode etik.

***h. Memiliki sanksi dan tanggung jawab komunita***

Manakala terjadi malpraktek, seorang pendidikan atau guru harus siap menerima sanksi pidana, sanksi dari masyarakat, atau sanksi dari atasannya. Ketika bekerja, pendidik harus memiliki tanggung jawab kepada komunita, terutama anak didiknya.

***i. Mempunyai sistem upah***

Sistem upah yang dimaksud di sini adalah standar gaji.

***j. Budaya profesional***

Budaya profesi bisa berupa penggunaan symbol-simbol yang berbeda dengan symbol-simbol profesi lain.

**2. Pendekatan Institusional**

Pendekatan Institusional (*the institutional approach*) memandang profesi dari segi intitusional atau perkembangan asosiasional. Artinya, kemajuan suatu pekerjaan ke arah pencapaian status ideal suatu profesi dilihat atas dasar tahap-tahap yang harus dilalui untuk melahirkan proses pelembagaan atau pekerjaan menuju profesi yang sesungguhnya. Lima langkah untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan.<sup>8</sup>

***a. Memunculkan suatu pekerjaan yang penuh waktu atau atau full-time, bukan pekerjaan sambilan.***

Sebutan *full time* mengandung makna bahwa menyandang profesi menjadikan suatu pekerjaan tertentu sebagai pekerjaan utamanya. Tidak berarti bahwa tidak ada kesempatan baginya untuk melakukan usaha kerja lain sebagai pekerjaan tambahan yang menghasilkan penghasilan tambahan pula.

***b. Menetapkan sekolah sebagai tempat menjalani proses pendidikan atau pelatihan.***

Jenis profesi tertentu hanya dihasilkan oleh lembaga pendidikan tertentu pula. Misalkan hakim, jaksa dan pengacara dihasilkan oleh fakultas hokum, dokter dihasilkan oleh fakultas kedokteran. Dan sebagainya.

***c. Mendirikan asosiasi profesi.***

Bentuk asosiasi ini bisa bermacam-macam, seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI) dan sebagainya.

***d. Melakukan agitasi secara politis untuk memperjuangkan adanya perlindungan hukum terhadap asosiasi atau perhimpunan tersebut.***

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, 28

PGRI misalnya, mempunyai Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang pendiriannya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap guru.

***e. Mengadopsi secara formal kode etik yang ditetapkan.***

Kode etik merupakan norma-norma yang menjadi acuan seseorang menyangkut pekerjaan professional dalam bekerja.

### **3. Pendekatan Legalistik**

Pendekatan legalistik (*the legalistic approach*), yaitu pendekatan yang menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh Negara atau pemerintah. Suatu pekerjaan disebut profesi jika dilindungi undang-undang atau produk hukum yang ditetapkan pemerintah suatu negara. Pengakuan atas suatu pekerjaan agar menjadi suatu profesi sungguhan dapat ditempuh melalui tiga tahap, yaitu : (1) registrasi (*registratition*), (2) sertifikasi (*certification*), (3) lisensi (*licensing*).<sup>9</sup>

- a. Seseorang yang ingin melakukan pekerjaan professional, terlebih dahulu rencananya harus diregistrasikan pada kantor registrasi milik negara.
- b. Sertifikasi (*certification*) mengandung makna, jika hasil penelitian atas persyaratan pendaftaran yang diajukan calon penyandang profesi dipandang memenuhi persyaratan, maka diberikan pengakuan oleh negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.
- c. Lisensi (*licensing*) mengandung makna bahwa atas dasar sertifikat yang dimiliki oleh seseorang, barulah orang tersebut memiliki izin atau lisensi dari negara untuk mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Tantangan-tantangan masa depan sistem pendidikan di Indonesia tidak semata-mata menyangkut upaya untuk meningkatkan mutu dan efisiensi pendidikan secara internal, tetapi juga meningkatkan kesesuaian pendidikan dengan aneka sector kehidupan lain. Oleh karena itu perlu dibuat program pengembangan tenaga kependidikan yang terencana berikut pemilih model kegiatan Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang dipandang cocok menurut kebutuhan jenis ketenagaan dan potensi yang ada.

Pendidikan Profesi Guru (PPG) pada umumnya terdiri dari dua jenis, yaitu pendidikan prajabatan (*preservice education*) dan pendidikan dalam jabatan (*inservice education*).<sup>10</sup>

#### **1) Pendidikan Prajabatan**

Pendidikan prajabatan tenaga kependidikan merupakan pendidikan persiapan mahasiswa untuk meniti karir dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

---

<sup>9</sup> Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013), 125

<sup>10</sup> Amirudin, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2018), 82

pendidikan prajabatan (*preservice education*) merupakan istilah paling lazim digunakan lembaga pendidikan keguruan yang merujuk pada pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga jenjang universitas untuk menyiapkan mahasiswa yang hendak meniti karir dalam bidang pengajaran.)

## **2) Pendidikan dalam Jabatan**

Pendidikan dalam jabatan yang sering juga disebut sebagai *pendidikan, pelatihan, dan pengembangan*. Setelah ditempatkan pada posisi tertentu, mereka harus ditingkatkan kemampuan dan keterampilannya agar menampilkan kinerja yang lebih baik daripada periode sebelumnya dan juga untuk meningkatkan karir karyawan

Pengembangan tenaga kependidikan atas prakarsa institusi adalah penting, namun yang tidak kalah pentingnya adalah prakarsa personal tenaga kependidikan untuk menjalani proses profesionalisasi. Banyak organisasi yang mendorong karyawan untuk belajar sendiri, antara lain dengan memberikan bahan-bahan belajar, seperti buku pedoman dan buku petunjuk yang mengandung bahan pelajaran yang dianggap penting untuk dikuasai oleh pegawai.<sup>11</sup>

Pengembangan tenaga kependidikan yang efektif dilakukan dengan menerapkan beberapa model. Berdasarkan hasil studi pustaka (*library research*) yang dilakukan Crandall (Eric Digest, 1994:107) mengemukakan model model efektif pengembangan professional guru antara lain :

### **1) Model monitoring**

Yaitu para praktisi atau guru berpengalaman merilis pengetahuannya atau melakukan aktivitas mentor kepada praktisi yang kurang berpengalaman.

### **2) Model ilmu terapan, atau model “dari teori ke praktik”**

Yaitu berupa penautan antara hasil-hasil riset yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan praktis.

### **3) Model inkuiri atau model reflektif**

Yaitu pendekatan yang berbasis pada guru-guru, yaitu mereka harus aktif meneliti, seperti membaca, bertukar pendapat, melakukan observasi, melakukan analisis kritis, dan merefleksikan pengalaman praktis mereka sekaligus meningkatkannya.

---

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995),

### Daftar Pustaka

- Amiruddin, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2018)
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002)
- Depdiknas RI., *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta: Depdiknas, 2013)
- Langeveld, M.J., *Beknopte Theoretische* (Terjemah Bahasa Indonesia oleh: Simandjuntak, Pedagogik Teoritis), (Bandung: Bapemsi, 1980)
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003)
- Musfah Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar*, (Jakarta: Kencana, 2012)
- Purwanto, Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teori dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004)
- Siagian, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995)
- Wijayanto, Dian, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013)