

**MASALAH DAN TANTANGAN PROFESI GURU DI MASA DEPAN
DALAM KAITANNYA DENGAN PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN
DI LINGKUNGAN MADRASAH TSANAWIYAH**

Oleh :

Drs.Dadang Dahlan, M.Pd.

I. PENDAHULUAN

Mengacu kepada PP No.38/1992, secara garis besar tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi : (1) tenaga pendidik, yang terdiri atas pembimbing, pengajar, pelatih, dan widyaiswara ; (2) tenaga kependidikan yang bukan pendidik, yang terdiri atas pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti & pengembang, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji. Bertitik tolak dari pembagian tersebut, guru termasuk ke dalam kategori tenaga pengajar yang tugas utamanya adalah mengajar peserta didik.

Guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki **profesionalitas yang tinggi** yang didukung oleh lima hal : (1) keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal, (2) meningkatkan dan memelihara citra profesi, (3) keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan, (4) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi, (5) memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Kenyataan empirik menunjukkan bahwa kualitas guru dewasa ini masih belum memuaskan. Isu yang menyangkut tentang kualitas guru ini sebenarnya sudah sering dibahas pada Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Depdiknas. Antara lain dikemukakan

bahwa sampai saat ini masih terdapat “ kesenjangan dalam jumlah, kualitas, dan distribusi guru pada tiap jenis dan jenjang pendidikan “ . Ditinjau dari kelayakannya untuk mengajar, data tingkat nasional menunjukkan bahwa guru SLTP yang layak mengajar hanya 49,9%, dan guru SMU yang layak mengajar sebanyak 13,2 % (Media Indonesia, 13 Mei 2000).

Demikian pula dalam hal pemberdayaannya sebagai insan pendidikan kerap kali terabaikan. Seperti dikemukakan Ketua PB-PGRI Moh.Surya (2000), guru lebih banyak memperoleh perlakuan sebagai obyek administratif dan birokratis, sehingga keberdayaannya sebagai insan pendidikan selalu terpasung dan tidak berkembang. Demikian pula Manajemen SDM guru masih dirasakan belum memberikan kenyamanan bagi para guru dan selalu menimbulkan berbagai masalah yang senantiasa dirasakan oleh para guru. Menurut Ketua PB-PGRI tersebut, permasalahan seputar guru meliputi :

- (1) Dari aspek kuantitas, jumlah guru yang ada masih dirasakan belum cukup untuk menghadapi penambahan siswa serta tuntutan pembangunan sekarang. Kekurangan guru, khususnya di Sekolah Dasar merupakan masalah besar, terutama di daerah pedesaan dan daerah terpencil.
- (2) Dari aspek penyebarannya, masih terdapat ketidak-seimbangan penyebaran guru. Di satu sekolah dirasakan kelebihan guru, sementara di sekolah lain kekurangan guru. Daerah-daerah luar Jawa umumnya kekurangan guru, sedangkan di Jawa umumnya telah mencukupi. Di daerah perkotaan dirasakan jumlah guru berlebihan, tetapi di daerah pedesaan sangat kekurangan.
- (3) Dari aspek kualitas, sebagian besar guru-guru dewasa ini belum memiliki pendidikan minimal yang dituntut.

(4) Dari aspek sistem imbalan (*reward system*), jabatan guru masih belum merupakan pekerjaan yang menarik. Pendapatan yang diperoleh belum memadai jika dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

(5) Dari aspek manajemen SDM, masih nampak kurang-terpaduan antara sistem rekrutmen, pengangkatan, penempatan, pengembangan dan pembinaan guru. Unsur-unsur tersebut masih berjalan sendiri-sendiri tanpa adanya keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan guru tersebut perlu dipecahkan. Untuk itu perlu adanya tindak lanjut secara konseptual dan realistis, antara lain dengan mewujudkan suatu sistem manajemen tenaga kependidikan secara terpadu dan sistemik.

II. GURU SEBAGAI SUATU PROFESI

Secara etimologis (asal-usul kata), profesi berasal dari bahasa latin “ profesus “ yang berarti mampu atau ahli dalam suatu pekerjaan. Kemudian oleh para ahli ,profesi dirumuskan dalam sejumlah definisi yang berlainan, walaupun substansinya tetap sama.

Oteng Sutisna yang mengutip Webster’s New World Dictionary (dalam Achmad Sanusi,1990:160), menjelaskan bahwa profesi sebagai “ suatu pekerjaan yang meminta pendidikan tinggi dalam liberal arts atau science, dan biasanya meliputi pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual, seperti mengajar, keinsinyuran, mengarang, terutama kedokteran, hukum atau teologi “ . Mengutip pendapat Greenwood, Oteng Sutisna mengemukakan pula bahwa profesi dapat dibedakan dari non-profesi karena memiliki unsur-unsur esensial sebagai berikut.

(1) Suatu dasar teori sistematis

(2) Kewenangan (*authority*) yang diakui oleh klien

- (3) Sanksi dan pengakuan masyarakat atas kewenangan ini
- (4) Kode etik yang mengatur hubungan-hubungan dari orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat
- (5) Kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai, norma-norma dan lambang-lambang.

Sementara itu Volmer dan Mills (dalam Jarvis,1983:21) menyatakan bahwa profesi sebagai suatu pekerjaan yang didasarkan atas studi intelektual dan latihan yang khusus, dengan tujuan untuk menyediakan pelayanan keterampilan atau advis terhadap orang lain dengan bayaran atau upah tertentu.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Rochman Natawidjaja (dalam Achmad Sanusi,1990:147) mengemukakan beberapa kriteria yang dapat digunakan sebagai suatu profesi sebagai berikut :

- (1) Adanya standar unjuk kerja yang jelas.
- (2) Adanya lembaga pendidikan khusus dengan program pendidikan yang baku pada jenjang pendidikan yang menjamin keandalan akademiknya.
- (3) Adanya organisasi profesi yang mewadahi para pelakunya.
- (4) Adanya kode etik yang mengatur perilaku pelakunya.
- (5) Adanya sistem imbalan terhadap jasa layanannya.
- (6) Adanya pengakuan masyarakat terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.

Bertitik tolak dari pendapat-pendapat tersebut, dapat ditegaskan bahwa tidak semua pekerjaan dapat disebut sebagai suatu profesi, sebab hanya pekerjaan yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat disebut sebagai profesi.

Bertitik tolak dari kriteria profesi sebagaimana yang telah disebutkan di atas, maka kita dapat mengkaji apakah guru merupakan suatu profesi ?.

1. Dasar Teori Sistematis

Salah satu kriteria penting dari profesi ialah adanya dasar ilmu dan teori yang sistematis. Bagi profesi keguruan, kriteria ini memiliki implikasi penting terutama berkaitan dengan pengetahuan dan kecakapan profesional yang dimiliki oleh seorang guru. Sehubungan dengan hal ini Hoyle (1969:81) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut.

A profession is founded upon a systematic body of knowledge. The Implication here is that a profession is not merely concerned with the exercise of some skill, but a skill which has an intellectual foundation. The intellectual foundation of teaching include both subject matter knowledge and knowledge of educational theory.

Dari kutipan di atas cukup jelas bahwa pekerjaan sebagai guru harus didasari oleh pengetahuan dan kecakapan, baik mengenai mata pelajaran (*subject matter*) maupun teori-teori pendidikan.

Sesungguhnya perhatian terhadap masalah pengetahuan dan kecakapan apa yang sesogyanya harus dimiliki oleh seorang guru, telah lama menjadi bahan perbincangan. Sejak Perang Dunia ke II perhatian para ahli tentang apa yang harus diketahui guru, dijadikan konsep kunci dalam pendidikan guru. Pada waktu itu dikenal dengan istilah **trilogi tradisional** yaitu menyangkut pengetahuan tentang mata pelajaran, hakikat dari siswa dan pengetahuan tentang proses belajar-mengajar. Penguasaan terhadap ketiga pengetahuan tersebut akan mempengaruhi kompetensi untuk melaksanakan interaksi belajar-mengajar dengan siswa. Konsep tentang trilogi tradisional ini bersesuaian dengan pendapat Langford (1978:9) yang menyatakan bahwa “ *professional teaching qualifications fall under three headings : pedagogy, content and education* “

Pengetahuan mengenai mata pelajaran (*subject matter*) merupakan syarat mutlak yang harus dikuasai guru. Apalagi dengan pesatnya perkembangan ilmu dan derasnya arus informasi seperti sekarang ini, guru dituntut untuk lebih banyak belajar, tidak saja mengenai bidang pengetahuan yang diajarkannya, tetapi juga bidang-bidang pengetahuan lain yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pengetahuan mengenai proses belajar-mengajar juga tidak kurang pentingnya. Seorang guru bukan hanya harus menguasai mata pelajaran, tetapi juga bagaimana mengajarkan mata pelajaran tersebut (*how to teach subject matter*). Untuk itu ia harus membekali diri dengan pengetahuan tentang teori belajar dan teori mengajar. Dalam hal ini terdapat perbedaan yang mendasar antara teori belajar dengan teori mengajar. Teori belajar lebih bersifat deskriptif, dalam arti teori tersebut sekedar menjelaskan bagaimana terjadinya proses belajar pada diri anak. Di lain pihak, teori mengajar lebih bersifat preskriptif, dalam arti teori tersebut memberikan petunjuk berdasarkan atas hasil studi tentang cara mengajar yang baik (Glasser,1976). Tujuan utama teori mengajar ini adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran, yang antara lain dapat ditempuh dengan jalan mengembangkan sistem pengajaran (instruksional). Pengembangan sistem instruksional umumnya dilakukan dalam tiga tahap : (1) desain, merupakan tahap penyusunan pola pengajaran, (2) produksi, merupakan tahap pembuatan program pengajaran, dan (3) validasi, tahap uji coba program untuk mengetahui efektivitasnya.

2. Standar Performance (Unjuk Kerja)

Profesi keguruan telah memiliki standar unjuk kerja yang jelas, yang meliputi kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan personal. Kemampuan profesional mencakup : (1) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan

bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu melaksanakan tugasnya sebagai guru. Sementara itu kemampuan personal mencakup : (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang segogyanya dianut oleh seorang guru, (3) penampilan untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

Standar performance (unjuk kerja) ini tersebut dijadikan dasar untuk menilai kinerja guru. Pada umumnya yang dijadikan obyek penilaian menyangkut perilaku guru yang ditampilkannya dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Suatu studi yang memusatkan perhatiannya terhadap perilaku guru yang efektif antara lain dilakukan oleh University of Toledo's of Institutional Research, dengan sumber informasi yang terdiri atas mahasiswa, alumni dan dosen (Miller,1974:24). Dalam studi tersebut diidentifikasi 60 perilaku guru yang efektif dan 12 diantaranya mendapat urutan nilai yang tinggi. Ke 12 perilaku guru yang efektif tersebut dapat dibuat peringkatnya sebagai berikut.

- (1) Persiapan yang sebaik-baiknya untuk mengajar di kelas.
- (2) Memperkuat minatnya dalam mata pelajaran yang diajarkan.
- (3) Menunjukkan pengetahuan yang komprehensif dalam mata pelajarannya.

- (4) Menggunakan metoda-metoda mengajar yang membuat siswa dapat mencapai tujuan pengajaran.
- (5) Menyusun tes-tes yang menekankan pada pengertian dan bukan hanya kemampuan menghafal.
- (6) Berlaku adil dalam melakukan penilaian.
- (7) Berkomunikasi secara efektif pada tingkat-tingkat yang sesuai dengan kesiapan siswa.
- (8) Memberanikan siswa-siswa untuk berpikir mandiri yang tajam.
- (9) Mengorganisasikan mata pelajaran dengan cara yang logis.
- (10) Memotivasi siswa-siswa untuk berbuat sebaik mungkin.
- (11) Memperlakukan siswa-siswa dengan hormat.
- (12) Menerima dan membahas semua pertanyaan-pertanyaan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya.

Demikian pula dengan diperkenalkannya pendekatan kompetensi dalam pendidikan guru di Indonesia, maka dapat lebih mudah untuk mengenal jenis-jenis kompetensi yang dipersyaratkan untuk seorang guru. Kompetensi tersebut berkenaan dengan kemampuan dasar teknis dan administratif sebagai berikut.

- (1) Menguasai bahan : menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi.
- (2) Mengelola program belajar-mengajar : merumuskan tujuan pengajaran, mengenal dan dapat menggunakan metoda-metoda mengajar, memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar-mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan pengajaran remedial.

- (3) Mengelola kelas: mengatur tata-ruang kelas untuk pengajaran, menciptakan iklim belajar-mengajar yang serasi.
- (4) Menggunakan media/sumber : mengenal, memilih, menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar-mengajar, menggunakan perpustakaan dalam proses belajar-mengajar.
- (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- (6) Mengelola interaksi belajar-mengajar.
- (7) Menilai prestasi anak untuk kepentingan pengajaran.
- (8) Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
- (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- (10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku guru yang efektif sekurang-kurangnya mencakup empat komponen utama : (1) penguasaan ilmu pengetahuan dalam bidang studi yang diajarkannya, (2) penyajian bahan pelajaran, suatu cara atau metoda yang digunakan untuk menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa, (3) hubungan guru dengan siswa, yang mencakup bimbingan, pelayanan guru terhadap siswa, (4) komponen afeksi guru yang mencakup minat, keinginan, antusiasme yang berkaitan dengan pekerjaan guru.

3.Lembaga Pendidikan Guru

Sudah sejak lama untuk menjadi seorang guru dipersyaratkan memiliki ijazah dari lembaga pendidikan guru. Undang-Undang No.2 tahun 1989 menempatkan guru sebagai profesi yang memerlukan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi.

Untuk tenaga guru, proses pendidikan persiapan jabatan diselenggarakan dalam suatu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Dalam buku Pengembangan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan Abad ke 21 (SPTK-21), dinyatakan bahwa LPTK adalah lembaga yang berhak melaksanakan pendidikan pra dan dalam jabatan, serta memberikan lisensi kepada peserta yang dinyatakan lulus. Pendidikan dalam jabatan berbentuk :

- (1) Pendidikan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan baru atau sikap baru yang berkenaan dengan profesi.
- (2) Pendidikan untuk mendapatkan sertifikasi sebagai tenaga kependidikan bagi mereka yang belum memiliki dan sudah bekerja sebagai tenaga kependidikan.
- (3) Pendidikan untuk mendapatkan lisensi bagi tenaga kependidikan yang dipersyaratkan memiliki lisensi oleh suatu lingkungan tertentu baik pemerintah maupun swasta.

4. Organisasi Profesi Guru

Di Indonesia, sejak lama guru telah memiliki suatu organisasi profesi yang bernama Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dengan tujuan utamanya adalah mempertinggi kesadaran, sikap, mutu, dan kegiatan profesi guru serta meningkatkan kesejahteraan mereka .

5. Kode Etik Guru

Sebagai suatu organisasi profesi, PGRI telah mengeluarkan suatu kode etik guru yang pada dasarnya mengatur perilaku etis guru, melindungi profesi dan individu guru, mengatur batas kewenangan guru.

6. Sistem Imbalan

Sistem imbalan guru yang diangkat sebagai pegawai negeri, di Indonesia diatur sebagaimana pegawai negeri lainnya. Sementara itu untuk guru yang berstatus tidak tetap (guru honorer), belum ada sistem dan aturan yang baku.

7.Pengakuan Masyarakat

Seperti dikemukakan Rochman Natawidaja (dalam Sanusi,1990), sesungguhnya profesi guru telah diakui sejak lama. Namun, pengakuan ini sebatas nama, sebab ternyata tidak adanya kepedulian masyarakat terhadap pelanggaran batas wewenang jabatan guru oleh mereka yang tidak memiliki latar belakang pendidikan guru.

III. KEKUATAN, KELEMAHAN, PELUANG DAN TANTANGAN PROFESI GURU

Dengan menggunakan analisis SWOT, dapat diidentifikasi kekuatan (*strenghts*), kelemahan(*weakness*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) profesi guru, untuk kemudian dapat disusun suatu strategi alternatif untuk mengembangkan profesi ini.

1.Kekuatan Profesi Guru

Secara normatif, profesi guru telah diakui keberadaannya, sekalipun ia merupakan profesi yang sedang tumbuh (*emergent professions*).Dalam spektrum tenaga kependidikan (PP No.38/1992), guru merupakan profesi sebagai tenaga pendidik, lebih khusus lagi tenaga pengajar. Demikian pula dalam UU No.2/1989 telah diatur bahwa untuk menjadi seorang guru harus menempuh pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi yang dalam hal ini LPTK. Dengan demikian, hanya mereka yang telah memiliki tanda bukti kewenangan mengajar, yang diperbolehkan menduduki jabatan guru.Sebagaimana yang telah dijelaskan di muka, profesi guru ini pun telah memiliki dasar teori yang sistematis, dan standar unjuk kerja yang jelas.

2. Kelemahan Profesi Guru

Sementara itu, jika ditinjau dari kriteria lainnya (sistem imbalan, organisasi profesi, dan pengakuan masyarakat) masih memiliki kelemahan. Dalam aspek sistem imbalan, gaji guru masih belum memberikan kepuasan. Karena itu tingkat kesejahteraan guru tergolong rendah, belum setara dengan pengabdian yang diberikannya. **Tingkat kesejahteraan guru yang rendah ini berdampak negatif terhadap motivasi kerja guru, dan status sosial profesi keguruan.**

Sekalipun telah ada organisasi profesi (PGRI) yang mewadahi para pelakunya, organisasi ini cenderung **lebih mengedepankan misi politis/ideologis daripada misi profesi dan misi kesejahteraan.** Organisasi profesi ini belum berfungsi secara optimal seperti halnya organisasi profesi lain, seperti Ikatan Dokter Indonesia (IDI).

Demikian pula dalam hal pengakuan masyarakat terhadap profesi guru masih rendah. Hal ini erat kaitannya dengan tingkat kesejahteraan guru yang rendah, sehingga berdampak negatif terhadap status sosial profesi keguruan. Kondisi ini mengakibatkan kurang bergengsinya lembaga pendidikan guru (LPTK) di kalangan generasi muda yang potesnsial. Supriadi (1998) menggambarkan kecenderungan yang terjadi pada kalangan generasi muda potensial dalam merencanakan karirnya lebih dipusatkan pada sektor teknik, telekomunikasi, medis, industri dan ekonomi. Karena itu, LPTK umumnya menjadi pilihan alternatif, sehingga dalam proses perkuliahan (*pre-service*) dan bekerja (*inservice*) kurang memiliki rasa bangga akan profesinya.

3. Peluang Profesi Guru

Sebagaimana dikemukakan Abin Syamsuddin (1996), tenaga kependidikan (termasuk guru), merupakan komponen yang determinan dalam Pengembangan Sumber

Daya Manusia serta menempati posisi kunci dalam Sistem Pendidikan Nasional. Dalam hal ini dampak dari kualitas kemampuan profesionalnya bukan hanya akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan (*outputs*) yang dihasilkannya, akan tetapi akan berlanjut juga terhadap kualitas kinerja para lulusan (*outcomes*) tersebut dalam pembangunan.

Bertitik tolak dari premis tersebut, maka tenaga kependidikan (termasuk guru) merupakan faktor strategis dalam pembangunan di berbagai bidang, yang menuntut peningkatan kualitas SDM.

4. Tantangan Profesi Guru

Kenyataan menunjukkan bahwa manusia Indonesia yang berkualitas yang menjadi tujuan pendidikan nasional masih jauh dari yang diharapkan. Sementara itu, persaingan bebas sudah terjadi di Indonesia, dan akan lebih meningkat setelah AFTA tahun 2003 dan APEC tahun 2020. Karena itu, tidak mengherankan orientasi pembangunan pendidikan harus diarahkan pada peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan mensyaratkan **guru yang bermutu** pula. Hal ini merupakan tantangan bagi profesi keguruan. Menurut Moh. Surya (2000), citra guru yang diharapkan di masa depan meliputi beberapa karakteristik :

- (1) Guru yang memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap.
- (2) Guru yang mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan iptek.
- (3) Guru yang mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain.
- (4) Guru yang memiliki etos kerja yang kuat.
- (5) Guru yang memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karir.

- (6) Guru yang berjiwa profesional tinggi.
- (7) Guru yang memiliki kesejahteraan lahir dan bathin, material dan non- material.
- (8) Guru yang memiliki wawasan masa depan.
- (9) Guru yang mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu.

IV.UPAYA PERBAIKAN KUALITAS GURU : PENGALAMAN EMPIRIK DI NEGARA LAIN

Seperti telah disinggung di depan (bagian I), dari sudut pandang pemikiran kebijakan strategis, rendahnya kualitas pendidikan selalu dikaitkan dengan rendahnya kualitas gurunya. Menurut Evertson (1985), di Amerika Serikat ada dua bentuk tindakan yang diambil pemerintah untuk mengatasi merosotnya mutu pendidikan. **Pertama**, meningkatkan **kualitas pendidikan para guru**, dengan cara memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang materi pelajaran dan strategi belajar-mengajar yang efektif. **Kedua**, meningkatkan **kesejahteraan** para guru, sebagai insentif untuk memacu upaya peningkatan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Sejalan dengan kedua tindakan tersebut, pemerintah juga menempuh jalan persuasif dalam menjaring calon-calon guru yang berpotensi tinggi dengan memberikan kemudahan-kemudahan seperti pendidikan jalur cepat.

Untuk mengatasi masalah kurangnya penguasaan materi pelajaran, Evertson (1985) merekomendasikan agar kurikulum pendidikan guru dirubah dengan lebih menitik-beratkan kepada upaya pengembangan keakhlian bidang studi/mata pelajaran, memperbanyak mata kuliah yang harus diambil, dan penyediaan waktu yang lebih banyak untuk mengembangkan keterampilan dalam proses belajar-mengajar. Hal ini dianggap sangat penting, sebab sebagaimana ditemukan dari hasil penelitian Cornett

(1984), dangkalnya penguasaan materi dasar keilmuan para guru, ternyata telah melemahkan mata rantai aktivitas proses belajar-mengajar, dan kurangnya wawasan akademis mereka.

Bertitik tolak dari pemikiran Evertson tersebut, maka sekurang-kurangnya ada tiga hal yang perlu diupayakan untuk meningkatkan kualitas guru melalui pendidikan guru yang lebih baik :

1.Peningkatan Penguasaan Materi Pelajaran

Sebagaimana telah dimaklumi bahwa guru seharusnya lebih banyak tahu tentang apa yang akan diajarkannya daripada peserta didiknya sendiri. Namun, sampai saat ini belum ada penelitian yang dapat mengungkapkan seberapa banyak kelebihan minimal itu seharusnya dipenuhi agar seorang guru dapat berfungsi optimal sebagai guru profesional. Melalui teknik meta-analisis, Druva dan Anderson (1983) telah menemukan hubungan positif yang signifikan antara penguasaan materi pelajaran dengan efektivitas proses belajar-mengajar. Namun demikian, hasil studi Maguire (1985) menunjukkan korelasi yang relatif kecil antara tingkat penguasaan materi pelajaran oleh guru dengan prestasi belajar para siswanya.

Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa penguasaan materi pelajaran yang memadai akan sangat membantu guru di dalam mengefektipkan proses belajar-mengajar.

2.Peningkatan Kemampuan Paedagogis

Hingga saat ini telah banyak kajian yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang seberapa jauh kemampuan paedagogis berikut aspek-aspek teknologi pembelajaran yang menyertainya, berkorelasi dengan kualifikasi profesi guru. Cotterel

(1982) menemukan bahwa pendekatan-pendekatan paedagogis yang bertumpu pada adanya perbedaan individu, ternyata dapat mempengaruhi tingkat partisipasi siswa dalam proses belajar-mengajar siswa di kelas. Demikian pula Rosenshine (1983), menyatakan bahwa penambahan unsur paedagogis sangat penting artinya bagi kesiapan para guru untuk terjun ke dunia profesinya.

Sementara itu Fenstermacher et.al (1986), telah merekomendasikan bahwa kemampuan paedagogis dapat dilakukan dengan cara melatih para calon guru untuk membuat keputusan-keputusan transaksional yang tepat, mengembangkan kemampuan menganalisis masalah-masalah pembelajaran, serta pembentukan sikap profesional sepanjang masa studinya. Sementara pada saat yang sama, dilakukan pula pemantapan penguasaan materi bidang studi keakhliannya, sehingga terdapat garis kesejajaran di antara kedua kemampuan dasar dalam tahapan proses pengembangannya. Dengan cara terpadu inilah, profesionalisasi jabatan guru disiapkan dalam pola berlapis-ulang dan terus disempurnakan dari masa ke masa.

3.Pengembangan Wawasan Profesional

Profesionalisasi jabatan guru antara lain ditandai dengan adanya semangat pengabdian dan pelayanan yang bersifat khas, dengan tetap waspada menjaga diri untuk tidak menghambat atau mematikan potensi diri para siswa yang berada dalam tanggung jawabnya. Sebaliknya, melalui layanan profesionalnya, para guru dapat membantu percepatan proses pembentukan kemandirian berpikir dan bertindak sendiri di kalangan para siswanya.

Dalam kaitannya dengan upaya peningkatan profesionalisasi jabatan guru, tanggung jawab tersebut dapat disiapkan melalui kesempatan-kesempatan para guru

untuk mengembangkan wawasan kependidikannya. Caranya, ialah dengan memberikan tantangan-tantangan untuk mendapatkan hal-hal baru secara mandiri, latihan-latihan profesi di sekolah, serta kemampuan dasar pengembangan program-program pembelajaran, baik dalam tim kerja maupun secara individual. Sebagaimana dikemukakan Gage et.al (1985), familiaritas seseorang terhadap bidang profesinya ternyata berpengaruh terhadap kemandirian berpikir orisinal dan keberanian untuk bekerja secara mandiri dalam profesinya

DAFTAR PUSTAKA

Abin Syamsuddin Makmun,(1996), *Pengembangan Profesi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Bandung : PPS IKIP.

Achmad Sanusi,(1990), *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung : PPS IKIP.

APEID,(1975), *Teacher Education and Curriculum for Development*, Bangkok : Regional Office for Education in Asia.

Castetter,William B, (1981), *The Personnel Function in Educational Administration*, New York : Macmillan Publishing Co.

Cotterell,J.L,(1982), “ Instructional Approach in Relation to Student Behavior “ , *Journal of Educational Research*,74(6),333-338.

Druva,C.A.(1983), “ Science Teacher Characteristic by Teacher Behavior and Student Outcome “ , *Journal of Research Science Teaching*,20(5),457-479.

Evertson,C.M,(1985), “ Making Difference in Educational Quality Through Teacher Education “ , *Journal of Teacher Education*,36(2).

Gage,E.D.et.al,(1985), Does Familiarity Have an Effect on Recall of Independent Effect on Original Learning ? *Journal on Educational Research*,79(1) :41-45

Hoyle,Eric,(1969), *The Role of Teacher*, New York : Routledge & Kegan Paul Ltd.

Jarvis,Peter,(1983), *Profesional Education*, London : Croom Helm,Ltd.

Langford,Glen,(1978), *Teaching as a Profession,An Essay in the Philosophy of Education*,Manchester University Press.

Maguire, J. W., (1985), *Factors in Undergraduate Teacher Education Related to Success in Teaching*, Florida State University.

Moore, T. J., and Neal (1969) “ The Evaluation of Teaching Performance “, *Journal of Educational Administration*, Vol.7 ,University of New England.

Roshenshine, B. L., (1983) “ Teaching Function in Intructional Program, *Elementary School Journal*, 83(4), 335-351.

Surya, Mohammad, (2000), “ Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru “ , *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Tahun ke 5 No.021.

Winarno, Surakhmad, (2000), Masalah Ke(belum)terkaitan Kemampuan Profesional, Kesejahteraan Guru dan Mutu Pendidikan, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Tahun ke 5 No.021.

