

Profesionalisme Guru Ditinjau Dari Berbagai Aspek Kompetensi

oleh :

¹Ergusni, ²Usmadi

FKIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

ergusni12@gmail.com

usmadidttumanggung@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengingatkan kita akan tugas pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka peranan seorang guru yang profesional sangat dibutuhkan.

Sesuai dengan UU-RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Oleh sebab itu guru dituntut agar terus mengembangkan kapasitas dirinya sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat; termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu mengajar di sekolah (kelas) bertaraf nasional maupun bertaraf internasional.

Tulisan ini memberikan gambaran kepada peserta seminar tentang profesionalisme guru yang dibangun melalui : Kompetensi dasar , Kompetensi umum , Kompetensi teknis/keterampilan dan Kompetensi profesional ?. Untuk itu, permasalahan utama dalam makalah ini adalah hal-hal apa saja yang harus diperhatikan/dikuasai oleh seorang guru yang profesional ?.

II. PEMBAHASAN

A. Pengertian Profesionalisme Guru

1. Pendekatan Kerangka Konseptual

a. Pengertian

Pengembangan profesionalisme guru sebagai profesi dan profesional, telah menjadi kajian akademik para ahli. Persoalannya, seringkali adanya ketidaksesuaian antara harapan konsep dengan konsistensi praktisi serta implikasinya, di lapangan dirasakan sebagai sesuatu hal yang baru.

Beberapa ahli memberikan definisi tentang profesi sebagai berikut:

Webster's New World Dictionary mendefinisikan profesi sebagai "Suatu pekerjaan yang meminta pendidikan tinggi dalam liberal art atau science dan biasanya meliputi pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual".

Good's Dictionary of education mendefinisikan sebagai "suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik khusus".

Good's Dictionary of education mendefinisikan sebagai "suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik khusus".

More (Kuswana, WS, 1995) menjelaskan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- Seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya
- Ia terikat oleh suatu panggilan hidup, dan dalam hal ini ia mem-perlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku

- Ia anggota organisasi profesional yang formal
- Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus
- Ia terikat oleh syarat-syarat kompetensi, kesadaran pendidikan yang khusus
- Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.

Greewood (Kuswana,WS, 1995) mengemukakan esensial profesi adalah: 1) Suatu dasar teori sistematis ; 2) Kewenangan (authority) yang diakui oleh klien ; 3) Sanksi dalam pengakuan masyarakat atas kewenangan ini ; 4) Kode etik yang mengatur hubungan dari orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat ; 5) Kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai norma-norma dan simbol-simbol profesi lainnya.

Salah satu kewenangan guru adalah berhadapan dengan klien (siswa), yang harus memiliki kemampuan dan memiliki standar, dengan prinsip mandiri (otonom) atas keilmuannya.

Uraian tersebut, memberikan penguatan bahwa profesi guru perlu adanya kekuatan pengakuan formal melalui tiga tahap; yakni; sertifikasi; registrasi dan lisensi. Sertifikasi adalah pemberian sertifikat yang menunjukkan kewenangan seseorang anggota seperti ijasah tertentu. Registrasi mengacu kepada suatu pengaturan di mana anggota diharuskan terdaftar namanya pada suatu badan atau lembaga. Adapun lisensi adalah suatu pengaturan yang menetapkan seseorang memperoleh izin dari yang berwajib untuk menjalankan pekerjaannya. Lingkungan profesi, harus membentuk perilaku kooperatif dan saling mendukung dan menghindari kompetisi yang a-moral. Hubungan bersifat kolegial dan konsultatif. Kebudayaan profesi terdiri atas nilai-nilai, norma-norma, simbol-simbol dan konsep karier, nilai sosial dari sekelompok profesional adalah jasanya kebajikan sosial atau kesejahteraan masyarakat.

2. Profesionalisme Dibangun Oleh Unsur Kompetensi

Guru yang mempunyai kompetensi / kompeten di bidang tertentu adalah seseorang guru yang menguasai kecakapan kerja, atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan. Oleh sebab itu ia mempunyai wewenang dalam pelayanan sosial di masyarakat.

W.R. Houston (Kuswana,WS, 1995) mengungkapkan bahwa;

„...“kecakapan kerja diejawantahkan dalam perbuatan yang bermakna, bernilai sosial, dan ekonomi, serta memenuhi standar (kriteria) tertentu yang diakui dan disyahkan oleh kelompok profesinya atau oleh warga masyarakat”. Secara nyata orang kompeten mampu melakukan tugasnya di bidangnya secara efektif dan efisien. Kadar kompetensi tidak hanya menunjuk pada kuantitas tetapi sekaligus menunjuk pada kualitas kerja...’.

Nana Syaodih (1997) mengemukakan bahwa kompetensi adalah performansi yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan”. Makna dari kondisi performansi mengandung perilaku yang bertujuan melebihi dari apa yang dapat diamati, mencakup proses berpikir, menilai dan mengambil keputusan.

Selanjutnya dikatakan bahwa kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut

- . **Kompetensi dasar** , Untuk memelihara dan memenuhi kebutuhan hidup
- . **Kompetensi umum** , Untuk bisa hidup bersama di masyarakat
- . **Kompetensi teknis/keterampilan** , Untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan
- . **Kompetensi profesional** , Penentuan keputusan, berisi rangkaian kegiatan analisis-sintesis,

penggunaan pengetahuan dan pengalaman, pemikiran dan kreativitas.

Klasifikasi tersebut, menunjukkan gambaran dan konsekuensi dari pemaknaannya. Mengingat performansi tiap individu berbeda, demikian pula seseorang pada saat berbeda akan berbeda pula. Kompetensi teknis dan profesional adalah sama meliputi; (1) performansi; (2) pengetahuan; (3) keterampilan; (4) proses; (5) penyesuaian diri; dan (6) sikap).

Karakteristik pekerjaan, dapat dipandang dari proses pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang. Layanan pekerjaan secara terstruktur dapat dilihat dari tugas personal, tugas sosial dan tugas profesional.

Tugas Personal

Seorang profesional harus mampu berkaca pada dirinya sendiri, yang mencerminkan satu pribadi. Pribadi tersebut meliputi: Saya dengan konsep diri saya (self concept) ; Saya dengan ide diri saya (self idea) ; Saya dengan realita diri saya (self reality)

Tugas Sosial

Seorang profesional harus dilandasi nilai-nilai kemanusiaan, dan kesadaran akan dampak lingkungan hidup dari efek pekerjaannya, serta mempunyai nilai ekonomi bagi kemaslahatan masyarakat secara luas.

Tugas Profesional

Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (expert), bertanggung jawab (responsibility) baik intelektual maupun sikap dan moral dan memiliki rasa kesejawatan.

Tugas profesional mencakup aspek : 1) **Ahli;**Ahli dengan pengetahuan yang dimilikinya, terampil dalam tindakannya, mempunyai ciri tepat waktu, tepat aturan dan tepat takaran atau ukuran dalam melayani pekerjaannya. 2) Memiliki otonomi dan tanggung jawab ; Ahli memiliki otonomi dan tanggung jawab serta sikap kemandirian, ciri-cirinya dapat mengawakan nilai hidup, dapat membuat pilihan nilai, dan menentukan serta mengambil keputusan sendiri dengan penuh tanggung jawab atas keputusannya. 3) Memiliki rasa kesejawatan; Ahli memiliki rasa kesejawatan sehingga ada rasa bangga dan aman melalui perlindungan atas pekerjaannya. Etika keguruan dikembangkan melalui suatu organisasi yang mapan.

Bertitik tolak dari hakikat tugas guru dalam jabatannya, selaras dengan tingkat dan kadar penghargaan dari lingkungannya, secara umum mempunyai implikasi pada pendidikan dan latihan yang akan dilaksanakan. Dalam konteks profesional harus mempunyai kriteria minimum sebagai berikut:

1)Kompetensi konseptual ;Seorang guru mempunyai dasar teori dari pekerjaan yang menjadi konsentrasi keahliannya ; 2) Kompetensi teknis ; Seseorang guru mempunyai kemampuan keterampilan dasar yang dibutuhkan dari pekerjaan dan menjadi konsentrasi keahliannya ; 3) Kompetensi kontekstual; Seorang guru memahami landasan sosial, ekonomi, budaya profesi dan

menjaga kelestarian lingkungan hidup yang dikerjakan sesuai konsentrasi keahliannya ; 4) Kompetensi adaptif ; Seorang guru mempunyai kemampuan penyesuaian diri dengan kondisi yang

berubah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi . Kompetensi interpersonal

Seorang guru mempunyai kemampuan mengkomunikasikan secara efektif gagasan dari orang ke orang lain melalui cara-cara simbolis (bahasa tertulis atau percakapan)

Seorang guru dapat menggambarkan tingkah laku sebagai berikut :

- 1) Identitas ; Seorang guru mempunyai kemampuan menerima norma-norma profesi yang berlaku di lingkungan masyarakat ilmiah
- 2) Etika ; Seorang guru mempunyai kemampuan penghayatan terhadap etika dan budaya kerja di lingkungannya
- 3) Career marketability ; Seorang guru harus mampu memenuhi kebutuhan layanan pendidikan sesuai dengan konsentrasi keahliannya
- 4) Scholarly concern for improvement; Seorang guru harus mampu memahami kebutuhan pendidikan lanjut atau pasar kerja dan mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan iptek
- 5) Motivasi , kreativitas dan inovasi ; Seorang guru harus mempunyai motivasi dan kreativitas diri untuk belajar dan memperbaiki pengetahuan dan keterampilannya.

B. Pendekatan Kerangka Kebijakan Pendidikan

Berdasarkan kajian kerangka kebijakan makro pendidikan nasional, sebagai rujukan formal dapat dianalisis dari Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007.; bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 28 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;

Pasal 1

- (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.
- (2) Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Kebijakan tersebut, menunjukkan keseriusan pemerintah berkenaan dengan guru sebagai profesi yang profesional. Selanjutnya, secara operasional ditetapkan dalam pasal-pasal yang terkait dengan peningkatan profesionalisme.

1. Kualifikasi Akademik Guru

(1) Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar

luar biasa/sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK*), sebagai berikut.

(a) Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA

Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang **diperoleh dari program studi yang terakreditasi**.

(b) Kualifikasi Akademik Guru SD/MI

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang **diperoleh dari program studi yang terakreditasi**.

(c) Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs

Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

(d) Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA

Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan **diperoleh dari program studi yang terakreditasi**.

(e) Kualifikasi Akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB

Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan **diperoleh dari program studi yang terakreditasi**.

(f) Kualifikasi Akademik Guru SMK/MAK*

Guru pada SMK/MAK* atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan **diperoleh dari program studi yang terakreditasi**.

2. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

C. Pengembangan Kapasitas Diri melalui Organisasi Pembelajaran dalam MGMP

1. Posisi Guru dalam Konteks Harapan Masyarakat

Profesionalisme guru pada pendidikan dasar dan menengah (SD/MI;SMP/MTS; SMA/MA; dan SMK) secara umum terakumulasi pada kompeten dalam bidang keahliannya secara komprehensif, dan kompeten dalam pengkondisian dan terciptanya interaksi belajar peserta pendidikan pelatihan. Keseimbangan yang diharapkan, tentunya tidak mudah dalam pelaksanaan di lapangan. Guru yang mempunyai kompetensi bidang keahlian tertentu, mungkin saja ia mampu menunjukkan performansinya secara optimal, akan tetapi kurang menguasai dalam transformasi kepada peserta didik. Demikian pula sebaliknya, guru yang kompeten dalam

proses penyajian akan tetapi rendah dalam bidang keahliannya. Selanjutnya, seara empirik pula menunjukkan bahwa kompeten belum menjadi jaminan mutu, apabila guru tidak mempunyai komitmen profesi yang terbentuk oleh budaya dan kualitas kehidupan kerja di sekolah.

Kesiapan peserta didik (SD/MI/SMP/MTS; SMA/MA; dan SMK) dipandang sangat strategis, mengingat persoalan kompetensi lulusan yang diharapkan oleh masyarakat adalah harapan tinggi dengan kriteria; (a) daya adaptasi lulusan terhadap perkembangan ilmu dan teknologi yang terjadi; (b) perolehan hasil belajar yang mendasar di sekolah kadarnya harus permanen, sebagai kerangka dasar pengembangan di kemudian hari; (c) mempunyai kesetaraan keahlian hasil belajar dengan kebutuhan industri melalui standarisasi* (untuk SMK*). Ketersediaan, dan kemampuan penggunaan alat dan sumber belajar di kelas atau bengkel kerja sangat bervariasi ditinjau dari fungsi dan kegunaannya dan juga perlu menjadi perhatian, adalah kecukupan berdasarkan rasio alat dengan siswa serta lama penggunaan.

Implikasinya sekolah harus menyediakan alat dan sumber belajar yang memadai, ditunjang oleh bahan habis yang digunakan dalam praktik sesuai dengan pencapaian kompetensi siswa. Namun demikian selain ketersediaan alat tidak kalah pentingnya kemampuan tenaga guru, teknisi dan laboran dalam pemilihan serta penggunaan alat secara efektif.

Peran serta masyarakat, di lingkungan sekolah sangat strategis. Masyarakat dalam arti sempit di sekolah meliputi orang tua siswa, pihak dunia usaha dan industri harus secara terpadu dalam memberikan dukungan pada penyelenggaraan manajemen sekolah. Implikasinya, para orang tua harus memberikan apresiasi yang tinggi terhadap sekolah dalam bentuk pengorbanan yakni; pikiran sebagai dukungan mental anak-anaknya, dan pengorbanan pembiayaan untuk membantu keterbatasan sekolah. Adapun dunia usaha dan industri memberikan apresiasi melalui pandangan siswa belajar di SMK merupakan asset berharga dikemudian hari. Implikasinya, dukungan langsung dan tidak langsung sangat membantu peran SMK dan merupakan tanggung jawab sosial dalam promosi industri di masa depan.

Keempat komponen tersebut, merupakan tantangan sebagai kompleksitas yang dihadapi sekolah saat ini dan masa depan. Kondisi yang paling krusial dihadapi paling strategis menyangkut kapabilitas sekolah yakni tenaga guru. Peningkatan kualitas pendidikan dalam konteks praksis sesungguhnya berada di depan kelas, bengkel sekolah, laboratorium dan lapangan. Berbagai pelatihan konvensional bersifat tatap muka telah lama dilaksanakan, namun hasilnya seringkali tidak sebanding dengan pengorbanan yang menjadi tanggung jawab pemerintah. Oleh sebab itu, harus dicarikan akar masalahnya pada tingkat sekolah itu sendiri mengingat sekolah yang paling mengenal problematika pelayanan pendidikan. Salah satu komponen yang dipandang bertanggungjawab dalam konteks pembelajaran di sekolah adalah guru yang mengajarkan mata pelajaran. Oleh sebab itu, guru sudah saatnya memampukan dirinya secara mandiri melalui berbagai aktivitas yang mengarah pada profesionalisme.

Salah satu diantaranya melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) pada program keahlian masing-masing. Hal itu, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai pengembangan organisasi belajar dalam lingkungan tugas (learning Organization).

Pengalaman di beberapa negara maju menunjukkan eksistensi asosiasi guru mata pelajaran mempunyai kapabilitas yang diakui oleh semua pihak termasuk pemerintah. Sehingga perkembangan di persekolahan, merupakan proses dan hasil dari pencapaian efektivitas pengajaran.

Perbaikan kesinambungan sebagai bentuk pertanggungjawaban mutu pendidikan, mulai dari pengembangan kurikulum, pembelajaran, pemanfaatan teknologi sampai dengan sistem evaluasi asosiasi guru mempunyai tanggung jawab profesional. Hal tersebut, sejalan dengan kebijakan peningkatan profesionalisme guru pada tahun 2004 – 2009 ditempuh melalui enam alternatif yang dilakukan secara simultan. Adapun keenam alternatif yang dimaksud adalah sebagai berikut (1) penempuhan studi lanjut, (2) pendalaman pengetahuan,

(3) peningkatan keterampilan, (4) penyelenggaraan diskusi antarteman, (5) penukaran lingkungan kerja, dan (6) peningkatan kesejahteraan (Depdiknas, 2006).

Kebijakan pendalaman pengetahuan dilaksanakan dengan mempertinggi frekuensi penataan, seminar, diskusi, lokakarya, dan sejenisnya. Kegiatan sejenis, adapun materi pengetahuan dipilih yang berkait dengan tugas pokoknya, dalam hal ini adalah pengetahuan kebidangstudian, pengetahuan metodologi pembelajaran, serta pengetahuan pengelolaan kelas. Sementara itu kebijakan peningkatan ketrampilan dilaksanakan dengan mempertinggi frekuensi latihan. Warshop, praktek kerja lapangan, seminar, dan sejenisnya. Kegiatan ini diprioritasnya pada guru yang jarang

diikutsertakan dalam kegiatan sejenis; adapun materi keterampilan dipilih yang berkait dengan tugas pokoknya, dalam hal ini menyangkut keterampilan kebidang-studian dan keterampilan manajerial kelas / sekolah. Rasional yang mendasar menyongsong pendidikan masa depan adalah keterbatasan

sumber pembiayaan, dan hal ini akan mempengaruhi mekanisme pendidikan dan pelatihan bagi guru oleh pemerintah. Oleh sebab itu, perlu adanya suatu kebijakan dalam pengembangan model pelatihan konvensional terutama bagi peningkatan pengetahuan yang bersifat perangkat lunak. Artinya dalam peningkatan pengetahuan yang bersifat simulasi, pemodelan pembelajaran, evaluasi dan perbaikan yang tidak memerlukan perlakuan khusus seperti pelatihan kompetensi program keahlian tertentu.

Dengan demikian perlu ada suatu bentuk pemodelan, pemberdayaan MGMP yang dipandang mampu mempresentasikan dan dapat diestimasikan keberhasilannya di masa depan.

2. Ruang Lingkup Pemberdayaan MGMP

MGMP SD/MI/SMP/MTS; SMA/MA; dan SMK di negara kita, tampaknya belum terkondisikan secara sistematis dan terorganisasi secara menyeluruh di setiap tingkatan, seperti lingkup sekolah, lingkup kabupaten/kota dan provinsi, terutama ditinjau dari aspek keberadaannya dalam sistem pendidikan nasional. Artinya kejelasan MGMP sebagai organisasi profesi yang profesional, ditinjau dari aspek hukum positif. MGMP baru sampai batas organisasi guru bersifat sukarela (dari guru untuk guru), belum sampai pada menentukan arah dan orientasi profesi seperti organisasi profesi lain*.

3. Organisasi Pembelajaran

a. Pengertian Organisasi Pembelajaran

Berdasarkan kajian literatur pengertian learning organization (organisasi pembelajaran) berbeda dengan organizational learning satu sama lain. Organisasi pembelajaran dapat dipandang sebagai tanggapan atas makin meningkatnya dinamika dan “unpredictable”-nya lingkungan organisasi.

“Inti organisasi pembelajaran adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan organisasi ” (Nancy Dixon, 1994).

“Organisasi di mana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, di mana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan di mana orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (learning to learn) sesuatu secara bersama” (Peter Senge, 1990)

Perbedaan yang dikemukakan, dapat ditinjau dari sudut pandang konservatif dan pandangan baru terhadap OL. Namun keduanya memandang bahwa OL adalah sebuah proses.

Pandangan konservatif mengemukakan OL berkaitan dengan pembelajaran individual sebagai agen organisasi (Argyris & Schon, 1978). Pandangan baru memandang OL juga meliputi pembelajaran secara kolektif atau pembelajaran manusia sebagai makhluk hidup (Cook & Yanov, 1993; Brown & Duguid, 1991; Lave & Wenger, 1991; Rither, 1988).

LO digambarkan sebagai suatu yang dapat dijadikan tujuan, dan merupakan suatu bentuk organisasi yang tidak tergantung pada situasi. Perbedaan kedua konsep LO dan OL didasarkan pada LO sebagai sebuah konsep yang normatif, sedangkan OL bermakna satu atau jenis lain pendeskripsian.

Pertama, mungkin implikasi yang jelas dari perbedaan adalah yang ada secara alami tanpa upaya apapun dan sesuatu yang tidak secara alamiah ada, namun memerlukan upaya atau aktivitas yang harus dilakukan. Kasus ini, seluruh organisasi akan memiliki OL, namun hanya beberapa yang akan menjadi LO. Dodgson (1993) menggunakan istilah "keadaan alami" untuk OL, sedangkan LO dipandang ada setelah pembelajaran alamiah. Ia memandang secara pasti bahwa OL sebagai suatu yang ada tanpa upaya, sedangkan LO memerlukan aktivitas. Kedua, sesuatu yang ideal dapat mengandung arti sesuatu yang disukai dan lawannya adalah sesuatu yang tidak diharapkan. Sesuatu yang tidak diharapkan dapat diinterpretasi sebagai sesuatu yang netral, bukan sesuatu yang tidak diinginkan. Riset OL bersifat deskriptif, dan LO bersifat preskriptif. LO sebagai sesuatu yang "ideal", LO bermakna sebuah kondisi yang diharapkan, dan penggagas LO berkonsentrasi pada pengembangan model normatif untuk proses pembelajaran yang lebih maju, sedangkan penggagas OL berfokus pada pemahaman hakikat dan proses pembelajaran dalam organisasi (Easterby-Smith & Arujo (1999). Ketiga, sesuatu yang ideal adalah sesuatu yang tidak diperlukan tapi mungkin saja

diharapkan, sementara lawan maknanya bahwa sesuatu itu harus ada. Organisasi harus belajar untuk bertahan (OL) namun mereka tidak perlu menjadi LO. Pendapat lain mengemukakan bahwa perusahaan tidak akan ada tanpa OL, seluruh organisasi belajar kalau tidak belajar, mereka tak akan ada. (Kim., Hawkins (1994).

Dengan demikian pengertian mempunyai dimensi komplementer, ada tawaran untuk membedakan OL dan LO berdasarkan siapa atau apa yang dipelajari dan dimana pengetahuan berada. Istilah OL menyembunyikan siapa yang belajar, sehingga satu dimensi literatur LO dan OL akan dianalisis dari "siapa" yang belajar. Bertolak dari uraian pengidentifikasian makna LO, penulis berpandangan bahwa fokus LO merupakan kajian metapora secara mendasar dan merupakan suatu proses filosofis dalam rangka terciptanya dinamika organisasi yang mempertahankan agar tetap hidup dan bermakna keuntungan yang dapat mensejahterakan manusia sebagai personal di dalamnya. Learning organization dikembangkan melalui sistem organisasi secara totalitas, oleh sebab itu secara khusus penulis mencoba mendefinisikan " suatu sistem organisasi yang secara kontinu dan adanya keterlibatan personil untuk belajar dalam berbagai tingkat, dan fungsi untuk mengembangkan kapasitas diri sesuai dengan bidang kerja yang dihadapi untuk mencapai keberhasilan organisasai dalam menghadapi persaingan dan memenangkannya"

LO menunjukkan bahwa organisasi yang melakukan proses pembelajaran dapat mengelola proses perubahan secara lebih efektif dibandingkan yang tidak. OL dapat dikatakan sebagai kapasitas organisasi dalam pemecahan masalah dan perubahan perilaku menuju performa yang meningkat pada level individu, tim, dan organisasi .

(Buckler,1998; Burgoyne,1995; Reynolds.,Ablet, 1998). "Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang di dalamnya terdapat sistem, mekanisme, dan proses, yang digunakan untuk tujuan perubahan secara kontinyu oleh anggota-anggotanya guna meningkatkan kapabilitas sehingga mampu mencapai sasaran pribadinya dan komunitas di mana dia berpartisipasi" (David J. Skyrme).

Beberapa pokok pikiran penting yang mencirikan organisasi belajar adalah : a) Adaptif pada lingkungan eksternal, b) Terus-menerus meningkatkan kapabilitas untuk berubah , c) Mengembangkan kemampuan belajar secara individual dan kolektif, d) Menggunakan hasil belajar untuk mencapai hasil yang lebih baik .

Awalnya organisasi berupaya memperbaiki hasil, pelayanan, dan inovasinya melalui “continues improvement” dan “breakthrough strategies”. Cara ini menghasilkan konsep yang dikenal dengan nama Total Quality Management (TQM) dan Business Process Reengineering). Namun organisasi menemukan fakta bahwa kegagalan atau juga keberhasilan program-program tadi sangat ditentukan oleh faktor manusia (human factors) seperti : ketrampilan, sikap dan budaya organisasi. Art Kleiner penyusun buku Fifth Discipline Fieldbook mengutarakan bahwa gagasan organisasi belajar disebarluaskan guna : mencapai kinerja tinggi dan memenangkan persaingan hubungan dengan pelanggan lebih baik menghindari penurunan memperbaiki kualitas memunculkan inovasi memenuhi kebutuhan pribadi dan spiritual, meningkatkan kemampuan kita dalam mengelola perubahan, bisa saling memahami memperluas batasan-batasan memperoleh kebebasan, menghargai saling ketergantungan.

Komentar lain tentang organisasi belajar adalah: lebih menyenangkan (fun) bekerja pada organisasi yang menerapkan konsep organisasi belajar organisasi belajar memyang lebih baik organisasi belajar organisasi belajar merupakan tempat aman untuk berani mengamgagasan dan perilaku baru. Dalam organisasi belajar berpendapat, tanpa dibatasi oleh posisinya dalam organisasi

b. Keuntungan Learning Organization

Calhoun W.Wick (1993: 8) mengemukakan keuntungan dan keterkaitan dan berakhirnya LO kata kuncinya adalah tujuan. Selanjutnya dikemukakan secara rinci keuntungan LO adalah :

(a) Meningkatkan kepercayaan individu dalam rangka menyampaikan atau mempresentasikan ide atau gagasan,(b) Meyakinkan suatu gagasan pencapaian tujuan , (c) Pemberdayaan manajemen stress dan pemecahan masalah yang dihadapi,(d) Kecakapan dalam pengambilan keputusan,(e) Kemampuan penyelesaian tugas secara spesifik ,(f) Keterbukaan dalam kreativitas, tidak ortodok dalam memecahkan masalah ,(g) Peningkatan kemampuan berpengatahuan ,(h) Mempunyai sensitivitas dalam mengamati kebutuhan dalam organisasi ,(i) Kekuatan untuk mengembangkan kekuatan politik organisasi ,(j) Meningkatkan kepercayaan dalam perencanaan karier,(k) Memberdayakan pencapaian tujuan dan keterampilan mengatur waktu ,(l) Mengembangkan kelompok kerja dan keterampilan menegosiasi ,(m) Meningkatkan kualitas kepemimpinan ,(n) Meningkatkan motivasi kerja ,(o) Penilaian personil .

Keuntungan yang dikemukakan di atas diperoleh setelah individu sebagai personil dalam organisasi membelajarkan diri secara kesinambungan, dan hal itu merupakan bagian dari belajar karier.

c. Proses dan Bentuk Learning Organization

Seperti telah dikemukakan bahwa LO adalah sebuah konsep yang digunakan untuk menggambarkan tipe aktivitas tertentu yang dilakukan dalam organisasi. Dengan demikian secara praktis harus konsep aktivitas dapat diamati, baik proses maupun bentuk.

Calhoun W.Wick (1993: 23) mengemukakan bahwa LO dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan mulai dari pembelajaran individu dengan manajer, manajer dengan inidvidu, individu dengan pekerjaan yang dihadapinya, diskusi antara personil dan bentuk lainnya.

Sange mengembangkan “mental models” melalui pendisiplinan diri dalam mempelajari pekerjaan yang dihadapi. Hal itu sejalan dengan paradigma bisnis, bahwa dinamika organisasi sesungguhnya merupakan pembelajaran bagi yang merasakan dan menikmati manfaatnya.

Konsep yang dikembangkan sebagai model aktivitas LO dapat dirinci berikut ini:

(a) Conventional Training : (1) Pelatihan untuk kepentingan strategi bisnis perusahaan ,(2) Pelatihan untuk peningkatan keahlian bisnis perusahaan,(3) Pelatihan untuk peningkatan level manager ,(4) Pelatihan untuk

keahlian baru dalam menghadapi produk baru ,(5) Pelatihan untuk penyegaran pengetahuan dan keterampilan

(b) Belajar dalam pekerjaan ; Belajar dalam pekerjaan artinya setiap individu dihadapkan pada berbagai persoalan yang muncul, sehingga diperoleh pengalaman sebagai akibat kebiasaan, dan menjadi modal (keahlian, pengetahuan dan pengalaman).

(c) Pengembangan pekerjaan ; Pengembangan pekerja dilakukan tidak secara khusus seperti pelatihan yang diselenggarakan secara klasikal, akan tetapi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan pekerja yang dirancang secara langsung oleh manajer produksi. Aktivitas yang dapat diamati antara lain : (1) Pengembangan dalam jabatan ,(2) Bimbingan pimpinan ,(3) Inisiatif individu dengan bimbingan

Marquardt (1996: 20) mengemukakan bahwa subsistem pembelajaran dapat diidentifikasi berdasarkan tingkat pembelajaran, tipe pembelajaran untuk organisasi dan pembelajaran organisasi secara kritis.

a) Tingkat pembelajaran; Tingkat pembelajaran dalam LO meliputi : (1) Pembelajaran individual, berkenaan dengan perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap, nilai yang diperoleh melalui belajar mandiri, pembelajaran berbasis teknologi, pembelajaran mendalam dan observasi ;(2) Pembelajaran kelompok atau tim, untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kemahiran dengan dan di dalam kelompok (3) Pembelajaran organisasi, untuk meningkatkan intelektual dan kemampuan produktif yang diperoleh melalui kebersamaan komitmen dan kesempatan untuk kontinuitas perbaikan.

b) Tipe pembelajaran ; Ada beberapa tipe pembelajaran yaitu : (1) Pembelajaran adaptif (adaptive learning), terjadi ketika individu atau organisasi belajar dari pengalaman dan refleksi diri, melalui (i) organisasi mengambil tindakan masa depan dengan mengidentifikasi tujuan organisasi, (ii) hasil tindakan atas beberapa hasil internal dan eksternal, (iii) perubahan dianalisis dan disesuaikan dengan tujuan, (iv) tindakan baru atau hasil modifikasi. ;(2) Pembelajaran adaptif sering dikenal dengan istilah single-loop atau double loop, Single-loop difokuskan kepada perolehan informasi untuk memantapkan dan memelihara sistem yang ada, serta menekankan pada penyeleksiian kesalahan dan koreksi. Double loop, difokuskan pada pendalaman organisasi dan struktur, ini meningkatkan pertanyaan tentang validitasnya dalam bentuk organisasi, aksi dan hasil. ;(3) Pembelajaran antisipatori (anticipatory learning), adalah proses diperolehnya pengetahuan dari perkiraan masa depan. Jadi belajar antisipatoris terhadap kebutuhan organisasi atau individu di masa depan. Pembelajaran ini melalui alur visi-refleksi-aksi dan sebagai umpan balik, dan bersifat kreasi dari refleksi, analisis dan kreativitas.;(4) Pembelajaran deutoro (deutoro learning), adalah terjadi ketika organisasi belajar secara kritis merefleksi dengan asumsi taken-for-granted. ;(5) Pembelajaran aksi (action learning), meliputi bekerja pada permasalahan nyata, berfokus pada perolehan belajar, dan secara aktual menerapkan cara pemecahan.

c) Keterampilan LO ; LO dalam aktivitasnya dapat diidentifikasi enam kata kunci yaitu: (1) Berpikir sistem ;(2) Model mental ;(3) Penguasaan personal ;(4) Pembelajaran tim ;(5) Visi bersama ;(6) Dialog

d) LO Dalam Sub Sistem organisasi ;LO dalam sub sistem organisasi, terdapat empat komponen yaitu, budaya, visi, strategi, struktur, dan struktur.

d. Membangun Learning Organization Perspektif Teoretis

Ditinjau dari berbagai literatur, diperoleh informasi bahwa untuk memahami LO diperlukan pendekatan yang menyeluruh dari mulai peristilahan sampai dengan wujud aktivitasnya. Oleh sebab itu, ditinjau dari perspektif teoretis ada konsep dan tipe aktivitas. Persoalannya adalah LO cenderung merupakan deskripsi dan metafora serta bersifat filosofis sosiologis yang dianut dalam organisasi, bagi kepentingan organisasi. kata kuncinya adalah pimpinan yang mampu menstransformasikan inovasi sebagai respon akan

kebutuhan internal dan eksternal organisasi sehingga akan tercipta budaya pembelajaran universal dalam lingkup dan kebutuhan masing-masing personil.

Langkah-langkah membangun LO dapat dilakukan melalui tahapan berikut ini : (1) Membangun komitmen individu personil dan manajemen ,(2) Menghubungkan LO dengan kegiatan, jenis dan ukuran organisasi ,(3) Menilai kemampuan organisasi pada sistem, sub sistem LO ,(4) Mengkomunikasikan visi LO,(5) Berpikir sistemik ,(6) Memberikan keteladanan dalam perilaku kepemimpinan ,(7) Membangun budaya belajar dalam organisasi secara terarah, dan berkelanjutan

(8) Memperpendek sistem birokrasi ,(9) Membangun strategi LO ,(10) Pemberdayaan karyawan ,(11) Memperluas rantai LO dalam kegiatan organisasi,(12) Penyebarluasan pengetahuan dan keterampilan personil ,(13) Mengaplikasikan teknologi ,(14) Membangun motivasi untuk belajar ,(15) Fokus pada LO sebagai upaya pencapaian visi dan misi organisasi .(Michael J.Marquard, 1996 : 25)

Variabel kaitannya dengan LO berdasarkan kajian antara lain

- 1) Pemberdayaan individu
- 2) Pemberdayaan iklim organisasi
- 3) Pembudayaan pembelajaran
- 4) Pemaknaan/pemetaan kebutuhan

Keempat aspek dapat terjadi apabila, kesadaran individu, kepemimpinan organisasi, sistem organisasi, dan potensi dalam suatu keteraturan organisasi sebagai variabel independen dibangun dan berkembang melalui dinamika organisasi. Sekolah merupakan organisasi penyelenggara pelayanan pendidikan dasar dan menengah, dalam menghadapi tuntutan kebutuhan masyarakat baik dalam tataran lokal, nasional, regional maupun global, tampaknya memerlukan personil dan organisasi yang mampu mengantisipasi, mengestimasi dan mengadaptasi perubahan melalui inovasi-

inovasi. Implikasi dari tuntutan yang dikemukakan tersebut, adalah sistem pengembangan SDM kependidikan yang harus fokus kepada penempatan personil yang berpotensi untuk mampu mengembangkan diri dan siap dikembangkan. Kata kunci dalam perspektif praktis adalah kualitas potensi tenaga kependidikan, guru, staf TU dan kepala sekolah harus dilakukan pembenahan.

Pelaksanaan LO dalam organisasi pendidikan seperti sekolah, harus fokus pada kegiatan personil dalam pencapaian tujuan pelayanan pendidikan baik pada tataran tujuan nasional, kurikuler maupun materi. Oleh sebab itu, guru khususnya harus diberdayakan dan untuk itu diciptakan suatu iklim, budaya, dan struktur fungsi.

III. SIMPULAN

Guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional, untuk itu guru harus selalu membekali / mengembangkan kapasitas dirinya sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan, teknologi.

Guru yang profesional harus memahami kompetensi- kompetensi yang harus dimiliki, seperti . **Kompetensi dasar** ; Untuk memelihara dan memenuhi kebutuhan hidup ;. **Kompetensi umum** , Untuk bisa hidup bersama di masyarakat ; **Kompetensi teknis/keterampilan** , Untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan ; . **Kompetensi profesional** , Penentuan keputusan, berisi rangkaian kegiatan analisis-sintesis,

Guru sebagai tenaga profesional juga harus tahu dengan tugas-tugasnya; seperti, tugas personal, tugas sosial, tugas profesional dan juga harus dapat menggambarkan tingkah laku sebagai seorang guru yang profesional yakni mempunyai identitas , mempunyai etika, carrer marketability, scholarly concern for

improvement, serta selalu termotivasi, kreativitas dan selalu mengadakan inovasi dalam proses pembelajaran, baik berupa metode ataupun strategi pembelajaran.

Guru yang profesional tahu bagaimana mengembangkan kapasitas diri melalui berbagai macam kegiatan, baik berupa mengikuti kegiatan MGMP, menjadi anggota organisasi pembelajaran, mengikuti seminar-seminar, menulis dan atau menghasilkan Karya Ilmiah serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

References

Argyris, C. (1992). *On Organizational Learning*. Cambridge :Blackwell Publisher, Inc

----- (1976). Single-loop and Double-loop Models In Research on Decision Making. *Administrative Science Quarterly*. 21, pp.363-77

Aterbury (1991) *School Based Management: Organizing for High Performance*: San Fransisco: Josey.Bass Publishers

Assauri, S. (2000). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Lembaga Manajemen FE UI Press.

Barth S,Roland, (1990) *Improving School From Within, Teachers,Parents, and Principle Can Make Difference*, Josse Bass Publissner, San Francisco.

Battersby, G. (1999). *The Learning Organization and CPE. Some Philosophical Considerations*. *The Learning Organization*, Vol 6 No 2, pp 58-62

Bech G.Lynn, dan Joseph Murphy (1996), *The Four Imperatives Of a Successful School*, Corwin Press, A Sage Publications Comp, Thousand Oaks ,California

Brenda Cherednichenko. *Identifying Competence through Case Writing in Teacher Education* Victoria University of Technology (1997:5) Vol. 22, No. 2, 1997

Caldwell Brian J. And Spinks Jim (1992), *Leading The Self Managing School*, The Palmer Press, London.

Caldwell B.J. (1993). *Accounting For Current and Emerging Patterns of School Management. Decentralising the Management of Australia's of Australia' School*. National Industry Educationa Forum.

Carl D.Glicman. (1985). *Supervision of Instruction*. Boston :Allyn and Bacon.Inc

Castetter B.William. (1996).*The Human Resource Function in Educational Administration*. Ohio : Merrill an Imprint of Prentice Hall.

Cherington,David J.(1999). *Organizational Behavior "The Management of Individual and Organizational Performance'*. USA : Masshusett Allyn & Bacon.

Cushway dan Derek Lodge, (2002), *Organizationa Behavior and Design*, Alex Media Komputindo, Jakarta.

Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill Book Company.

Drucker. (1995). *Managing In A Time Of Great Change*. California :First Published.

Direktorat Menengah Umum (2003) *Pedoman Akreditasi Sekolah Menengah Umum*. Direktorat PMU, Jakarta.

- Engkoswara.(2001). Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah. Bandung:Yayasan Amal Keluarga.
- Espejo R, Schuhmann. (1996). Organizational Transformation and Learning : Acybernetic Approach to Management . USA : Mc Graw-Hill,No
- Fullan Michael, (1997), The Challenge Of School Change A Collection Of Article, Hawer Brownlow, Australia.
- Garvin, David A. (1993). Building a Learning Organization. Harvard Business Review, Juli-Aug.,p.78-91
- Jalal Fasli dan Dedi Supriyadi, (2001),Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah, Adicita, Jogjakarta.
- Kuswana WS (1995). Pengembangan Kompetensi Guru SMK. Bandung: PPS IKIP
- Michael Fullan. (1992). The Future Educational Change. The Meaning of Educational Change. Ontarion : OISE Press
- Mortimore.,P.,Blackstone.(1982).Disadvantage end Educaton.London: Heineman
- Nana Syaodih. (2002). Pengendalian Mutu SMK di Jawa Barat. Bandung :Pascasarjana
- Nash, M. (1984). The Dynamics of Modernization in Developing Nation. London :Westview Press.
- Osborne.D., Gaebler.T.(1992). Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector.New York:Penguins Books
- Tilaar.HAR., (1999), Manajemen Pendidikan Nasional, Rosda Karya, Bandung.
- Tilaar ,H.A.R.(2001). Membenahi Pendidikan Nasional. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tjiptono ,F. (2002). Total Quality Management. Jogjakarta. Andi Offset.
- Werther William B., and Davis Keith,(1996), Human Resources and Personal Management, Mc.Graw-Hill, New York