

REORIENTASI PARADIGMA DASAR PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU

Pujiriyanto

Abstrak

Persoalan kualitas guru dan pengelolaan layanan tenaga ahli kependidikan di Indonesia masih menjadi persoalan besar. Program sertifikasi yang dilaksanakan dengan beragam bentuk tetap menyisakan banyak persoalan. Sertifikasi seolah hanya menjadi program tambal sulam yang menangani hulu, sementara masalah hilir tidak pernah digarap dengan serius. Rujukan dasar bagi pengembangan profesionalisme guru juga tidak jelas sehingga banyak LPTK menjadi mandul. Paradigma pengembangan profesionalisme masih mengacu dengan pendekatan proyek dan program-program pragmatis yang kurang menghargai pengalaman empiris guru sebagai *tacit knowledge*. Diperlukan reorientasi paradigma dengan memahami konsep belajar seorang profesional dan merevitalisasi pengembangan profesionalisme guru ke arah pengembangan *continuous authentic professional learning (CAPL)*. Diperlukan pula dukungan kebijakan dan apresiasi akademik kepada guru dan mengurangi dominasi kontrol struktural-administratif. Lembaga penyelenggara (LPTK) memerlukan penguatan kapasitas lembaga, menempatkan guru sebagai subyek belajar (*center of learning*), dan perbaikan program-program pendidikan guru pra jabatan dan dalam jabatan dengan sistem perekrutan yang ketat sejak awal.

Kata kunci: belajar, profesionalisme guru, revitalisasi LPTK, CAPL, transformatif

Pendahuluan

Kelulusan sertifikasi tahun 2011 menurun tajam, hanya 55 % dari 300.000 peserta secara nasional dibandingkan tahun 2007 sebesar 91,43 %, tahun 2008 88,89 %, tahun 2009 sebesar 95,99 % dan tahun 2010 mencapai 95,55 %. Menurut Ahmad Zainal Fanani S.Pd. M.A penurunan disebabkan beberapa faktor seperti pendataan kurang akurat, kesulitan memenuhi persyaratan dan kuota tidak terpenuhi (Kedaulatan Rakyat, 16/11/2011 hal. 10). Sertifikasi diabsahkan linear sebagai jalan utama menuju peningkatan kualitas mutu pendidikan meskipun kebijakan sertifikasi adalah mesin harapan yang bertenaga kurang terbukti keluhan macetnya tunjangan, harapan pembelajaran berkualitas yang absen, dan kinerja guru tidak menunjukkan peningkatan. Hasil evaluasi pemerintah sekedar menghasilkan metamorfosis program yang nuasanya sama mjulai dari portofolio sampai dengan model diklat PLPG dan akhirnya PPG yang juga belum mentransformasi mental dan kinerja guru. Terakhir muncul fenomena keengganan guru untuk mengikuti sertifikasi model PPG karena harus dibiayai oleh guru yang bersangkutan. Hal ini jelas bermasalah bagi

para guru yang masih harus berjuang memenuhi kebutuhan dasar dan akhirnya aksesibilitas akan berpihak pada guru yang mampu bukan pada guru yang potensial namun dari segi ekonomi kurang beruntung sementara sistem evaluasi PPG tidak bisa menjangkau wilayah diagnostik yang holistik.

Selain anggaran masalah dukungan dan kemampuan pemerintah untuk melayani tenaga kependidikan yang berpopulasi besar dan heterogen dalam tekanan eskalasi politik kuat cenderung menjebak kebijakan program pengembangan profesionalisme guru menjadi pragmatis dan tidak transformatif. Sampai saat ini kebijakan mendasar bagi pengembangan program profesionalisme belum jelas, sementara kebijakan yang ada berjalan tidak tepat dan konsisten. Kebijakan pengembangan profesionalisme guru diukur dengan standar tertentu yang ditetapkan sepihak sekedar sebagai alat kontrol atas kinerja guru. Pemerintah merasa cukup berlega apabila secara administratif para guru telah kriteria yang diinstruksikan. Sekolah yang berhasil adalah yang tertib administratif dan mampu mengungkap pencapaian nilai UAN dengan baik. Pembelajaran sebagai interaksi budaya unik (*ideosyncratic respons*) antara guru dan siswa seolah menjadi kotak masif sangat rahasia (*black box*) yang tidak menjadi fokus diagnosa untuk tindak lanjut peningkatan profesionalisme guru. Pertemuan-pertemuan pada tingkat gugus atau MGMP masih didominasi sebagai penerusan informasi kebijakan dari atas bukan sebagai aktifitas profesional akademik. Praktek pengembangan profesionalisme dengan pendekatan program dan proyek tidak meletakkan guru sebagai subyek belajar yang aktif tidak mampu merubah etos belajar mandiri pada diri guru. Konsep profesionalisme sebagian besar dirumuskan lepas dari konteks dimana para guru tersebut menjalankan profesinya secara holistik.

Paradigma pengembangan profesionalisme guru seharusnya dilandasi oleh pemahaman bagaimana proses belajar seorang profesional. Empat dimensi kompetensi guru cenderung terfragmentasi dari konteks dan basis pengalaman holistik sehingga masih berkuat pada istilah “pengembangan” yang dipersempit pada aktifitas pengembangan kemampuan mengajar (*professional teaching*). Pengembangan profesionalisme guru memerlukan dua kondisi, yaitu; 1). Pembenahan dan efisiensi program pengembangan profesionalisme guru, 2). Peningkatan kemampuan lembaga pendukung seperti LPTK melalui regulasi yang

tepat dan bisa menjadi rujukan dasar dalam peningkatan profesionalisme guru maupun calon guru. Keduanya memerlukan perubahan paradigma atas konsep belajar seorang profesional yang selama ini mengabaikan pengalaman-pengalaman guru padahal potensial mendukung keberhasilan pengembangan etos belajar. Tidak mengherankan selepas program dijalankan maka tidak memberikan dampak transformatif terhadap budaya dan etos belajar, karena terjadi in-efisiensi pengetahuan (*knowledge deficient*) karena tidak mampu menghasilkan guru sebagai produsen pengetahuan (*knowledge possessing provider*). Kondisi ini mendorong adanya program tambal sulam yang tidak efisien, sistem pengembangan profesionalisme yang direktif, dan bekerja dalam *discharge mode* tergantung dana. Guru dianggap kontainer pengetahuan yang dipatok menggunakan standar tertentu untuk dipenuhi dengan pengetahuan dan ketrampilan baru. Pengembangan profesionalisme lepas konteks dan tidak berkelanjutan secara mandiri (*CAPL*).

Konsep belajar seorang profesional

Revitalisasi pengembangan profesionalisme guru dan pembinaan ketenagakerjaan di bidang pendidikan memerlukan nilai transformasi kultural. Profesionalisme guru adalah persoalan kultural yang tidak bisa diselesaikan melalui implementasi program-program pragmatis, populis, dan sarat muatan politis. Kebijakan program sertifikasi berbasis portofolio tidak memberikan kecukupan informasi diagnostik dan holistik sosok utuh kompetensi seorang guru. Perlu diwaspadai banyak program pengembangan profesionalisme sekedar bermetamorfosis namun selalu mendorong kebiasaan lama melalui program tambal sulam yang justru merusak integritas dan kredibilitas identitas profesionalisme itu sendiri. Misalnya pemerintah tidak mempersiapkan mekanisme untuk memonitor dan menjaga agar guru yang sudah lulus termotivasi mengembangkan kemampuan belajar mandiri.

Pengembangan profesionalisme guru selama ini tidak merujuk informasi diagnostik bersumber dari konteks pembelajaran riil yang bisa menjadi dasar integratif bagi strategi pengembangan motivasi belajar berkelanjutan. Profesional belajarnya terjadi dalam konteks dan memanfaatkan pengalaman. Artinya guru sebagai seorang profesional memiliki cara pandang, konteks lingkungan bekerja, dan pengalaman yang harus dilihat secara holistik. Secara epistemologis cara pandang

perancang program yang obyektifistik terindikasi munculnya terminologi pengembangan dalam istilah “diklat PLPG”, “PPG”, “pengembangan staf”, “pelatihan guru” dan terminologi yang lebih developmentalis “*life long education*”. LTPK yang seharusnya menjadi agen pembaharuan justru mengikuti arus pendekatan proyek karena faktor finansial yang menjanjikan. Sudah saatnya paradigma “pengembangan” digeser kedalam konsep “belajar” dan dari pandangan “atomistik” digeser kedalam pandangan “holistik”.

1. Konsep “pengembangan” ke konsep “belajar”

Konsep belajar dalam bekerja lebih cocok dalam pengembangan profesionalisme guru dan bisa diadopsi LPTK sebagai *embedded program* bagaimana mahasiswa calon guru selama 4 tahun program berjalan sudah dihadapkan dalam praktek pembelajaran secara nyata (bukan sekedar PPL). Ini membawa konsekuensi dari proses pembelajaran yang menekankan pengembangan profesionalisme bersifat pasif menjadi belajar aktif.

2. Perspektif “atomistik” ke ‘holistik”

Program peningkatan profesionalisme guru seringkali terpisah dari faktor-faktor yang mempengaruhi belajar seorang guru atau maksimal mempertimbangkan kombinasi dari faktor yang terkait saja. Belajar sangat tergantung pada interaksi antara konteks, guru, antara sesama guru, dan sumber-sumber belajar lain. Vygostky seorang konstruktivistik sosial menyatakan komunikasi dalam proses belajar dan kerjasama antara instruktur siswa, atau antara pembelajar merupakan strategi pembelajaran yang efektif (Luis C. Moll, 1990: 79-80). Para guru tidak hanya belajar *know-what*, *know-why*, *know-how* namun juga *know-who* siapa yang memiliki pengalaman empiris sebagai *tacit knowledge*. Guru sebagai seorang profesional harus dipandang sebagai individu yang memiliki “*tacit knowledge*” sebagai pengetahuan empiris yang sangat berharga. Era ekonomi pengetahuan sangat menghargai adanya *tacit knowledge* bahkan dalam pengembangan teori-teori pembelajaran bisa menjadi sumber informasi berharga (Reigeluth, 2009). Diperlukan konsen pengembangan profesionalisme berkelanjutan yang berangkat dari perspektif mempertimbangkan latar sosio-kultur guru dalam konteks keseharian guru menjalankan profesi disertai adanya kehadiran supervisi (Ann Webster, 209: 714). Konsep klinik pembelajaran yang dicetuskan SB Wahyono bisa menjadi

model pengembangan profesionalisme guru yang lebih transformatif, harus dipastikan berjalan pro-aktif yang menghargai *tacit knowledge* dan pengalaman para guru dan tidak lepas konteks (*theoretical driven*), namun (*participants empirical driven*).

Pandangan dan kebijakan rasional ekonomis dalam peningkatan profesionalisme guru sebagai sumber daya utama nampak terlalu deterministik dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sifat kontrol struktural yang dominan lebih baik digantikan dengan peningkatan standarisasi dan spesifikasi keluaran daripada kontrol yang terpusat. Linda Darling Hammond (1997:67) mengatakan solusi birokratis terhadap masalah-masalah praktek profesionalisme akan selalu gagal karena praktek secara inheren tidak tentu dan tidak bisa diprediksi. Barnett, (2000); Usher and Edwards, (1994) bahkan menawarkan untuk menilai ketrampilan profesional lebih kepada kualitatif dan bersifat empati. LPTK sebagai salah satu institusi profesional pencetak guru harus membebaskan diri dari pandangan rasionalis ekonomi karena akan mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme.

Pergeseran paradigma *professional development* (PD) menjadi *professional learning* (PL) dan akhirnya mencapai *continuous authentic professional learning* (CAPL) yang lebih meletakkan kesadaran dan letak tanggungjawab pengembangan profesionalisme diri ada pada diri guru. Program profesionalisme perlu dikembangkan untuk menciptakan konteks yang merangsang guru merencanakan belajar mandiri. Konsep *andragogy* nampak sekedar digunakan untuk pengembangan profesionalisme mengajar (*professional teaching*) perlu dikaji dan lebih menekankan *heutagogy* (*self determined learning*) yang dikemukakan Stewart Hase yang menekankan belajar bagaimana belajar, proses yang tidak linear, *double loop*, dan benar-benar diarahkan oleh dirinya sendiri. Andragogi masih berfokus kepada cara terbaik bagaimana orang atau seorang profesional belajar, hutagogi lebih mendorong aktualisasi ketrampilan belajarnya secara mandiri, baik dalam konteks formal maupun non formal. Artinya istilah pengembangan profesionalisme lebih ditekankan kepada profesional yang belajar sehingga bukan semata tanggungjawab pemerintah namun porsi terbesar adalah pada diri sang guru.

Konsep pengembangan pada diri seorang guru perlu ditransformasi menjadi berkelanjutan (*continuous professional learning*) dan diletakkan dalam konsep

belajar dalam bekerja (*workplace learning*). Hal ini sejalan dengan suatu model pengembangan model belajar mandiri yang dikemukakan Haris Mudjiman yang bersifat siklikal dalam menimbulkan motivasi berkelanjutan (2010: 47-54). Inilah letak tugas pemerintah dengan lembaga penyelenggara peningkatan mutu guru untuk menjamin bahwa guru mau mempertahankan motivasinya untuk terus belajar. Bekal ketrampilan untuk belajar berkelanjutan inilah yang penting dilatihkan kepada para calon guru dan para guru.

Profesionalisme harus dilihat terbentuk dari pengalaman holistik (kombinasi dari berbagai faktor terkait) bukan sekedar dalam dimensi-dimensi kompetensi yang sering dilihat secara diametrikal. Nampak seringkali ada dikotomi antara berbagai kompetensi, padahal satu sama lain saling mengisi dan mempengaruhi. Terkadang di dalamnya terkadang *tacit knowledge* yang tidak bisa didekati melalui sistem instrumentasi yang kurang bisa menggambarkan konteks secara holistik. Ada kekhawatiran adanya kontrol secara struktural dengan instrumentasi kaku dalam sistem pengembangan profesionalisme guru (pendekatan struktural) bisa menyebabkan diskontinyu terhadap keberhasilan peningkatan mutu guru mencapai *self determined learning*. Jean Clandinin dan Michael Connely (1995) menyatakan bahwa pengetahuan praktis seorang guru atau dosen itu melibatkan personal, etik, intelektual dan dimensi sosial.

Perlu difahami juga bahwa seorang profesional konsep belajarnya adalah; (1) seorang profesional belajar dari pengalaman terjadi secara siklikal yang oleh Barbara Rogoff (1995) disebut *microgenetic development moment by moment (experiential learning cycle)*, (2) belajar dari tindakan reflektif; disebut sebagai pusatnya praktek keprofesionalan karena melalui aktifitas reflektif transformasi pengalaman menjadi aktifitas belajar, (3) belajar dimediasi oleh konteks; belajar selalu terjadi dalam konteks bukan sekedar fisik namun juga interaksi sosial dan konteks ini yang menurut Boud dan Walker (1998; 196) dianggap satu yang paling berpengaruh penting atas refleksi dan belajar.

Tawaran solusi; revitalisasi program peningkatan profesionalisme guru

Satuan-satuan birokrasi diberikan otoritas untuk mengembangkan program-program peningkatan profesionalisme guru transformatif seperti inisiasi resensi

buku, bedah buku, menciptakan jurnal kependidikan, *lesson study*, dan aktifitas sejenis baik di tingkat sekolah maupun gugus, KKG maupun MGMP. Apresiasi memadai diberikan baik kepada para guru, pengawas maupun Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang berhasil melakukan transformasi kultur akademik. Fungsi-fungsi pengawasan berbasis instrumentatif yang justru memandulkan kreatifitas guru dan tidak lagi relevan bagi pengembangan profesionalisme guru sebaiknya dikurangi. Aktifitas akademik yang dilakukan oleh para guru bisa diakui sebagai angka kredit untuk kenaikan pangkat dan karir termasuk kepada para pengawas apresiasi diberikan bagi karir pengawas yang bisa membangun kultur akademik di wilayahnya. Guru-guru secara otonom diberikan kebebasan untuk mengembangkan aktifitas akademik dan forum-forum ilmiah, serta adanya dukungan revitalisasi minat baca para guru. Aksesibilitas terhadap sumber belajar dan perpustakaan yang up to date difasilitasi pemerintah.

Pelayanan tenaga ahli kependidikan sebaiknya diberikan rujukan yang jelas sebagai pijakan dalam penyelenggaraan pendidikan profesi guru agar LPTK penyelenggara lebih fokus dan tidak mandul. Lembaga-lembaga pencetak guru (LPTK) sendiri mengalami masalah kemandulan karena Keppres No. 93/1999 mengamanatkan disatu sisi wajib menjalankan misi kependidikan sebagai mandat utama dan disatu sisi mengajarkan ilmu lain. Pasal 9 UUGD menyatakan kualifikasi diperoleh melalui program pendidikan tinggi S1 atau D IV sementara pasal 11 ayat 2 menyatakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program tenaga kependidikan dan ditetapkan pemerintah. Sisi lain LPTK juga mengalami godaan *social glamour* sehingga menyatu kamarkan ilmu murni dan kependidikan dalam satu kamar.

Revitalisasi pengembangan profesionalisme guru harus dimulai sejak awal dengan sistem perekrutan yang ketat dan dilakukan oleh LPTK yang benar-benar mendapat mandatoris untuk mencetak guru profesional (tidak menyatu kamarkan non kependidikan dan kependidikan, pasal 9 dan 11 ayat 2 UUGD perlu dikaji ulang). Rentang kendali upaya peningkatan mutu guru semakin pendek yang dikatalis secara historis adanya program SD Center, terdiferensiasi oleh kebijakan otonomi daerah (PP 65 tahun 1951¹, UU no 5 tahun 1974², UU nomor 22 tahun

¹ tentang Pelaksanaan Penyerahan Sebagian dari pada Urusan Pemerintah Pusat dalam lapangan Pendidikan

1999³, UU nomor 32 tahun 2004⁴), dan akhir-akhir ini program rintisan sekolah bertaraf internasional menjadikan guru seolah komputer yang perlu di *upgrade* bahkan *overclocking*.

Program Indonesia mengajar yang digagas Anis Baswedan layak menjadi model alternatif untuk mengatasi masalah disparitas kualitas dan jumlah guru. Ide bisa dikembangkan sebelum mahasiswa masuk menjadi calon guru sudah menandatangani kontrak untuk siap ditempatkan dimana saja selama 5 tahun dan disertai dengan pengembangan karir yang jelas. Diperkuat pendapat Dwight King Y pada sisi pengembangan karir untuk guru pendidikan dasar dan sekolah menengah di Indonesia masih sangat terbatas (1998: 88).

Tawaran solusi; revitalisasi untuk LPTK

Penting pendekatan baru dalam proses pembelajaran yang lebih berpusat pada mahasiswa calon guru sehingga wawasan tentang prinsip-prinsip belajar berpusat pada mahasiswa menjadi salah satu wawasan profesionalisme dalam pendidikan dan latihan pengembangan profesionalisme guru (*in service training*) meliputi;

1. Paradigma baru tentang metode pembelajaran menyangkut filosofi dan keyakinan epistemologis yang mendasar tentang pengetahuan dan bagaimana proses belajar. Sadar adanya sistem pendidikan selama ini telah menyebabkan gaps antara perkembangan paradigma baru pembelajaran yang berpusat kepada mahasiswa calon guru. Keyakinan apa yang dialami calon guru akan terproyeksi dan mempengaruhi tindakan calon guru dalam pembelajaran nantinya
2. Pembelajaran memerlukan lingkungan pembelajaran lebih kondusif, mahasiswa perlu didorong untuk menemukan, bereksperimen dan kesempatan mengambil resiko. Metode pembelajaran bagi calon guru harus bersifat transformatif untuk membentuk kultur *continuous professional learning* sejak awal.
3. Dosen LPTK bukanlah satu-satunya sumber belajar dan lebih harus berperan sebagai fasilitator dengan ide-ide baru dalam konteks nasional dan internasional.
4. Mahasiswa calon guru akan belajar lebih baik dalam komunitasnya, dosen LPTK perlu mendorong dan merencanakan baik terjadinya kerja kelompok.

² tentang Pokok-pokok pemerintahan daerah

³ tentang Pemerintahan Daerah

⁴ tentang pemerintahan daerah ada tumpang tindih kewenangan pusat dan daerah

5. Dosen sebaiknya memberikan pengalaman belajar terpadu dan menggunakan *team teaching*
6. Dosen perlu menciptakan pengalaman belajar yang sesuai dengan pengalaman mahasiswa, dosen perlu dilatih menyusun rencana pembelajaran otentik, terpadu, dan mahasiswa belajar aktif.
7. Mahasiswa dilibatkan secara mental dan fisik sehingga penting bagi calon guru dilatih menyusun materi, merancang dan memilih strategi pembelajaran serta penilaian
8. Mahasiswa dilatih ketrampilan berpikir (membuat keputusan, refleksi, membuat kesimpulan, dan pemecahan masalah) dan guru perlu dilatih bagaimana mengembangkan ketrampilan berpikir.

Sementara dari sisi kebijakan Pemerintah Indonesia ada tiga hal yang perlu dilakukan;

1. Mengembangkan perangkat fungsional dan struktural bagi satuan-satuan organisasi yang konsen terhadap peningkatan profesionalisme guru
2. Menyediakan panduan program pendidikan dan pelatihan bagi guru pra jabatan maupun guru dalam jabatan dalam paradigma *professional learning*
3. Menciptakan mekanisme penjaminan mutu guru termasuk sistem perijinan bagi guru maupun lembaga penyelenggara pendidikan guru (tidak asal) seperti sekarang beramai-ramai membuka program pendidikan untuk calon guru dan guru dalam jabatan⁵.

Tawaran solusi kepada pemerintah; perlu kerangka kerja nasional pengembangan profesionalisme guru

Kerangka nasional dilihat sebagai *blue print* (bukan sentralisasi) agar beragam institusi dan departemen pendidikan dan kebudayaan bisa berperan dengan mengembangkan aktifitas dalam kerangka mendukung reformasi pendidikan. Berikut kerangka dasar pengembangan profesionalisme guru yang ditawarkan:

a. Pendidikan guru pra jabatan (*pre-service teacher training*)

Konsentrasi pada pengembangan dua model pengganti program pendidikan S1 ditambah PPG (pendidikan profesi guru);

- 1). Program 4 + 2 tahun calon guru memperoleh pendidikan sesuai bidangnya (*content*) ditambah 2 tahun PPG terdiri dari satu tahun pelatihan keguruan dan satu tahun praktek pembelajaran di kelas⁶ (*embedded program*).
- 2). Program pendidikan sarjana 5 tahun sarjana kependidikan yang dikembangkan identik program pendidikan DIV (*embedded program*).

Persoalan mendasar adalah kualitas pendidikan dan tidak terletak pada lamanya program pendidikan namun pada muatan materi dan proses yang dipergunakan dalam program. Atas dasar ini ada baiknya program pendidikan guru pra jabatan akan baik melalui melalui program 4 tahun disertai dengan praktek langsung selama 4 tahun pula (*embedded*). Terpenting seleksi harus ketat dan lamanya pendidikan harus diikuti insentif dan struktur penggajian yang menarik sehingga diperoleh calon-calon guru yang bermutu. FKIP/FIP berpeluang untuk memelopori program ini

b. Perbaikan pendidikan guru dalam jabatan (*inservice teacher training*)

Pendidikan bagi guru yang dilakukan mulai mengarah kepada metode-metode pembelajaran yang baru dan berpusat pada peserta didik, terutama difokuskan pada guru-guru pendidikan dasar. Atas dasar ini Indonesia perlu memfokuskan perhatian program pendidikan guru dalam jabatan pada;

- a. Mengembangkan program latihan yang membantu guru mengadopsi pembelajaran berpusat pada siswa dan pendekatan baru lainnya dengan memperhatikan pengalaman empiris guru;
- b. Mempertimbangkan pendekatan inovatif dalam implementasi program misalnya memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran jarak jauh dan menggunakan ahli-ahli

Pemerintah perlu memiliki kerangka nasional pengembangan profesionalisme guru sebagai panduan tenaga fungsional maupun struktural dalam pelaksanaan tanggungjawabnya. Peninjauan kebijakan payung terkait aspek yang direformasi dilakukan pemerintah sehingga setiap satuan atau

⁵ Pengalaman sertifikasi banyak ditemukan sertifikat diklat asal-asalan dan ijazah dari PT yang diragukan

⁶ Di Australia Sarjana Muda (BA of Teaching/D III) diganti Sarjana Muda (4 tahun/D IV). D III + D1 bidang pendidikan. Queensland + 2 th kependidikan, Melbourne D3+ 2 th Master of Teaching. Baca: Rod Chadbourne:

lembaga maupun departemen yang terlibat bisa berperan maksimal dan mengartikulasikan diri dengan jelas (debirokratisasi pendidikan). Mekanisme pengembangan staf dari satuan yang terlibat dalam mengimplementasikan kebijakan berorientasi CAPL harus dilakukan, termasuk kualitas para dosen sebagai pendidik para calon guru. Skema insentif yang lebih komprehensif dilembagakan bukan dilekatkan pada proyek sehingga ada keberlanjutan. Monitoring seluruh program pendidikan dan latihan bagi guru pra jabatan dan dalam jabatan terus dilakukan oleh Badan Lisensi Guru dengan mengacu standar program internasional.

c. Kompetensi guru yang perlu dikembangkan

Pendekatan baru dalam belajar mengajar berbasis aktifitas siswa, dengan tetap mengintegrasikan pendekatan lain menyesuaikan karakteristik siswa dan karakteristik materi. Model belajar terdistribusi harus bisa dilakukan oleh guru dengan luwes bergerak dalam suatu kontinum dari berpusat guru-siswa, individu-kelompok, kompetisi-kolaborasi, nasional-internasional, penemuan, dan sebagainya. Kompetensi penting guru mampu menggunakan beragam strategi pembelajaran untuk membantu dan memfasilitasi perbedaan individu, efektif, mengembangkan aktifitas mental dan fisik, dan bukan sekedar pembelajaran berpusat pada aktifitas siswa. Kebutuhan guru di Indonesia dalam mengembangkan profesionalisme menyangkut; pemahaman mengenai jenis-jenis pengetahuan dan pemilihan strateginya, strategi pembelajaran yang baru, penilaian dan evaluasi, pembelajaran terpadu, kompetensi bidang TIK, pembimbingan siswa, dan penelitian tindakan kelas. Pada tataran penyelenggara pendidikan guru materi pembelajaran masih banyak yang kadaluwarsa, termasuk mode penyajian berbasis teknologi, dan desain pembelajaran yang lebih menarik harus banyak diterapkan. Hal ini harus menjadi perhatian serius pemerintah untuk direvisi dan diinjeksi dengan ide-ide baru misalnya penyediaan literatur yang mendukung pendidikan jarak jauh.

Secara umum langkah pengembangan kompetensi esensial bagi guru adalah; (1) kualifikasi dosen LPTK perlu di *up grade*, pendidikan dan latihan

Teacher Education in Australia what difference does a new government makes?. Journal of education Teaching March 1997, vol. 23 No. 1 pg 18.

guru harus memiliki tujuan, materi, dan proses jelas, (2) penggalian nilai-nilai lokal (*tacit knowledge*) dianalisis dengan teori aktual agar sinkron dan memiliki perspektif internasional, (3) mode penyampaian berbasis ICT peningkatan dari aspek manajemen, infrastruktur teknologi, pengelolaan konten, kualitas desain, dan produksi bahan pembelajaran, (4) kompetensi dasar guru menjadi kriteria untuk menilai dan mendaftar dalam program pengembangan profesionalisme guru, (5) dukungan manajemen dan monitoring; para pengawas dan dinas kependidikan perlu meninjau peran pengawasan lebih mengarah pada implementasi pendekatan baru yang diterapkan guru, (6) kebijakan pemerintah selama reformasi pendidikan sebaiknya terus kondusif dan mendukung, (7) model-model penilaian dari penggunaan pendekatan baru dalam pembelajaran perlu dilatihkan seperti penilaian sebaya, penilaian diri, portofolio, dan refleksi jurnal. Guru perlu diberikan contoh dan dibimbing dalam pelaksanaannya, (8) pengawas dan penilik juga harus dilatih mengenai sistem penilaian dalam pendekatan baru, dan tidak sekedar berorientasi administratif mempertahankan sistem penilaian lama, (9) Guru perlu didukung sumber belajar yang memadai dalam implementasi pembelajaran berpusat aktifitas siswa (desain bahan-bahan pembelajaran) dan termasuk manajemennya

d. Sistem penghargaan dan insentif bagi guru

Sistem penghargaan dan insentif bagi guru yang berpotensi mendorong pengembangan profesionalisme guru adalah; (1) **Kepangkatan;** Guru bisa meloncat jabatan dengan persetujuan kepala sekolah dan pengawas dengan melakukan penelitian akademik dan menulis makalah, (2) **Promosi jabatan;** dikonsentrasikan pada kedisiplinan dan nilai moral serta kinerja pembelajaran di kelas. Keberhasilan siswa jangan hanya berorientasi mencapai tujuan (skor tes) karena mendorong dominasi *drill and practice*. UAN telah menyebabkan fiksasi standar proses. Promosi guru harus lebih tinggi di banding pegawai di sektor lain seharusnya lebih banyak guru yang dipromosikan (3) **Gaji guru;** gaji guru perlu memiliki standar yang layak dan program sertifikasi hendaknya diberikan kepada guru sesuai tingkatan profesionalisme jadi tidak disamaratakan (4) **Beasiswa pendidikan;** Bea siswa pendidikan akan diberikan pada mahasiswa calon guru dan guru dalam jabatan yang ingin melanjutkan studi untuk difasilitasi (5)

Jaminan pekerjaan mahasiswa calon guru; mahasiswa calon guru diberikan jaminan pekerjaan, data terakhir lulusan PGSD yang sekarang tidak banyak memperoleh pekerjaan sebagai guru. Pemerintah merasa perlu merumuskan panduan siapa saja yang bisa memperoleh pekerjaan sebagai guru (standar) dan adanya hubungan dengan guru-guru daerah terpencil sehingga ketersediaan guru masih bisa berlanjut untuk daerah terpencil. Wawancara tentang sikap dan perspektif pembelajaran berbasis aktifitas siswa diusulkan menjadi bagian seleksi (6) **Insentif guru dalam masa jabatan;** Untuk menjamin kejelasan dan partisipasi penuh di dalam pengembangan profesionalisme perlu dirancang kerangka hubungan antara kualifikasi pendidikan dan kelanjutan profesionalismenya dengan penghargaan tambahan dan pilihan promosi yang diinginkan. Guru bisa terlibat penuh untuk mengembangkan diri selama masa jabatan secara terarah (7) **Insentif berbasis kinerja;** Insentif berbasis kinerja tidak melekat pada gaji karena menjadi persoalan pembiayaan, agar guru pra jabatan maupun dalam jabatan bisa mengembangkan diri dan berinovasi. Bagi guru *pre service training* bisa untuk menentukan peringkat gaji awal sebagai guru, setelah mengikuti program pendidikan 4 tahun guru diminta melakukan riset dan berinovasi sehingga mempercepat level gaji misal setara pendidikan tambahan 2 tahun (PPG). Bagi guru *in service training* terus melakukan pengembangan diri berkelanjutan dalam konteks dunia kerjanya. Model ini nampak lebih sesuai dengan CAPL yang diajukan Ann Webster pada pengantar saya di depan

e. Integrasi EMIS (Sistem Informasi Manajemen Pendidikan)

Perlu investasi untuk EMIS yang baik yang bisa menggambarkan profile guru untuk prediksi dan perencanaan masa depan dimana *database* seringkali masih kacau. Pemberian NUPTK bagi guru bisa terus dikembangkan. EMIS juga harus melayani pengelolaan pengembangan profesionalisme guru yang terdesentralisasi seperti laporan dan rencana tindak lanjut bisa mudah dilacak melalui pangkalan data. Perlu ada pelatihan terhadap orang yang terlibat dalam penggunaan EMIS seperti input data di semua level (sekolah, daerah dan nasional). Untuk maksimalisasi EMIS perlu diidentifikasi variabel-variabel non statistik rutin mengikuti kompleksitas

model fungsional yang mendukung kebijakan, pelatihan dan perencanaan dikaitkan implikasi infrastruktur dan SDM.

Penutup

Abad sekarang guru harus menjadi seorang *CAPL* dan karenanya guru harus dipersiapkan sejak awal sebagai suatu profesi dengan pengembangan karir yang memadai. Pengelolaan tenaga kependidikan khususnya guru sebaiknya dimulai sejak hilir dengan sistem perekrutan yang ketat. Pada sisi LPTK segera mengubah paradigma pengembangan profesionalisme guru ke arah *CAPL* dan memperbaiki sistem pendidikan dan latihan pra jabatan maupun dalam jabatan. Pada masa pra jabatan guru sejak awal selama 4 tahun belajar disertai dengan praktek langsung dalam konteks pendidikan riil bukan sekedar dalam bentuk KKN PPL. Reformasi pendidikan terutama dalam pengembangan profesionalisme guru harus berorientasi *CAPL* transformatif (*self directed learning*) menghargai *tacit knowledge*. Wawasan profesionalisme guru perlu meletakkan pengertian profesionalisme sebagai *CAPL* (meminjam istilah Ann Webster) dan secara ideologi sepakat dengan Laura Sarvage (2009: 155) yang menyatakan perilaku untuk mengelola keprofesionalannya yaitu bagaimana guru membentuk identitas keprofesionalannya.

Sumber bacaan

Adams, Kathryn Betts; Matto, Holly c; Lecroy, Craig Winston (2009). *Limitations of evidence-based practice for social work education: unpacking*. *Journal of Social Work Education*; Spring 2009; 45, 2; ProQuest Sociology pg. 165

Chadbourne, Rod (1997). *Teacher Education in Australia what difference does a new government makes?*. *Journal of education Teaching* March 1997, vol. 23 No. 1 pg 18.

Indonesia-UNESCO (2008, 2011) *country programming document*

King, Dwight Y (1998). *Reforming basic education and the struggle for decentralized educational administration in Indonesia*. *Journal of Political and Military Sociology*; Summer 1998; 26, 1; ProQuest pg. 83

Leekpai, Chuan *Presidents & Prime Ministers* (2000). *“Reforming Thailand's whole Education System”*; Nov/Dec 2000; 9, 6; ProQuest Research Library pg. 35

- Moll, Luis C. (1990). *Vygotsky and Education. Instructional implications of Sociohistorical Psychology*. Cambridge University Press: New York
- Morrison, Kristan (2009). “*Education Innovation in Thailand: A Case Study*”. International Education; Spring 2009; 38, 2; ProQuest Research Library pg. 29
- Mynt Mynt San (1999). *Japanese beggining teacher’s perception of their preparation and professional development*. Journal of Education for Teaching. April 1999, 25, 1 pg 17
- Mudjiman, Haris (2011). *Belajar mandiri. Pembekalan dan penerapan*. Cetakan 1. UNS Press dan LPPS UNS: Surakarta..
- Peraturan Rektor Universitas Sebelas Maret nomor : 86/h27/PP/2010 tentang *Sistem Pengembangan Profesionalisme Dosen Universitas Sebelas Maret*
- Reigeluth (2009). *Instructional-Design Theories and Models, Volume III. Building a Common Knowledge Base*. Routledge
- Sarvage, Laura (2009). *Who is the “Professional” in a Professional Learning Community? An Exploration of Teacher Professionalism in Collaborative Professional Development Settings*. Canadian Journal Of Education 32, 1 (2009): 149-171
- Tasker, Rodney (1990) · “*Thailand: Must Try Harder - Education Policy May Stall Economic Boom*”. *Far Eastern Economic Review*; Mar 8, 1990; 147, 10; ProQuest Research Library. pg. 28
- The Thailand Education Reform Project (2002). “*Teacher Development For Quality Learning*”. Brisbane: Office Commercial Service Queensland University of Technology
- Mool, Luis C. (1988). Webster-Wright, Ann (2009). “*Reframing Professional Development Through Understanding Authentic Professional Learning*” Journal of Education, June 2009 pg. 702-739
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang guru dan dosen*.

