

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU

ANTARA HARAPAN DAN KENYATAAN

Oleh:

Dr. Dadang Supardan, M.Pd

(Universitas Pendidikan Indonesia)

A. Profesionalisme Versus Anomalisme

Dalam suatu narasi yang emosional, Bernard Shaw pernah melontarkan tuduhan, bahwa semua *profesi* merupakan persekongkolan melawan kaum awam. Tak diragukan lagi dewasa ini banyak orang setuju dengan penilaian Shaw. Kaum *profesional* berdiri sebagai tertuduh karena dianggap lebih mementingkan status dan kekayaan, bahkan memperdaya dan bukannya menolong klien-klien mereka (Moore, 1970: 149-156). Sedikit banyak, tuduhan-tuduhan modern itu sekedar melanjutkan tradisi panjang yang menyerang kaum profesional. Gerakan-gerakan antiklerikal secara periodik mengganggu Eropa. Kaum Elizabethan menyambut gembira ucapan Shakespeare yang kerap dikutip: "*Pertama-tama, marilah kita bunuh semua ahli hukum (pengacara)*". "*Para pasien dokter-dokter Yunani dan Romawi kuno mengomel bahwa para dokter melebih-lebihkan bahaya bagi kesehatan hanya untuk mengangkat nama mereka*" (Carter, 1958: 11-61). Tidak disangkal lagi bahwa kadang-kadang istilah "profesional" diterapkan sembarang pada setiap orang yang menunjukkan gaya, kecakapan, atau bahkan kelicikan yang tinggi. Sebagaimana dicatat oleh sosiolog Eliot Freidson, istilah itu menjadi kacau pada zaman modern ketika pekerjaan yang membutuhkan keahlian (misalnya dagang) berusaha meningkatkan prestise dan statusnya dengan menyebut dirinya profesional (Freidson, 1976: 32). Namun, kita tidak membuat keputusan untuk mempercayai kaum profesional atas dasar "kecerdikan dan kecakapan yang licik". Kecakapan mungkin saja berhubungan dengan pelayanan yang merugikan, tetapi penilaian kita atas profesionalisme yang pada akhirnya lebih mencari kecakapan praktek yang penuh keikhlasan profesional yang melahirkan kepercayaan. Sebab bagaimanapun juga keanggotaan suatu profesi tidak mengucualikan orang dari kerakusan, nafsu, dan tujuan-tujuan lain. "Kadang-kadang bila dikatakan untuk kebaikan umum, yang dimaksud adalah kepentingan pribadi (Coke, 1978: 10).

Kecurigaan terhadap masing-masing *profesi* jelas mempunyai asal-usul yang lama dan dalam, serta dari dirinya tidak terlalu perlu diperhatikan. Yang luar biasa adalah meningkatnya suara-suara bahwa segala kewibawaan profesional pada dirinya tidak etis, dan akibatnya tidak halal, sebagaimana ada dewasa ini.

Serangan terhadap kewibawaan profesional telah dilancarkan oleh *ketiga kelompok* yang berbeda. Para pengkritik dari *kelompok pertama* menuduh bahwa tak ada sesuatupun yang baik pada praktek profesional. Meskipun kaum profesional biasanya telah bertindak dalam semangat pelayanan umum, para penentang menyangkal bahwa kaum profesional itu merupakan manusia dermawan (Camenisch, 1983; 15). Menurut pandangan mereka, dokter-dokter Yunani kuno keliru dalam memandang diri mereka sebagai "pecinta umat manusia" (Edelstein, 1967: 318). Cicero salah pada waktu menggambarkan pengacara sebagai pelayan masyarakat yang rumahnya "tak diragukan menjadi tempat peramalan nasib seluruh masyarakat". Profesi hanyalah tempat dagang... dan mencari uang. Profesi mungkin beralih bekerja demi kesejahteraan umum, namun pada dasarnya profesi hanyalah merupakan bentuk perdagangan meski dalam bentuk yang tersamar dan terorganisasikan dengan baik. Menurut pandangan kelompok ini profesi bukan hanya lembaga ekonomis, melainkan juga lembaga monopolistis yang berupaya membatasi perdagangan demi memperbesar penghasilan dan kekuasaan profesional karena itu mereka bersifat *ideologis*.

Kelompok pengkritik kedua, terutama dari kaum filsuf, mereka bersedia mengakui bahwa profesi mempunyai *etika yan nonideologis*. Bagi para filsuf, untuk menjadi profesional sama dengan menjadi orang tua. Praktek mengasuh orang tua mengasuh anak menunjukkan etos tersendiri, di mana etos dimengerti sebagai pembuktian khas untuk kesejahteraan umum. Etos ini cenderung menentukan praktek: orang tua yang tua yang tidak memperhatikan anak-anak mereka berarti tidak berperan sebagai orang tua. Benarlah, usaha-usaha kaum profesional untuk melarang iklan dapat ditafsirkan sebagai usaha ideologis untuk mempertahankan kekuasaan monopolistis. Dengan demikian para filsuf menerima bahwa profesi bukanlah monopoli ideologis. Sekalipun sejumlah dokter, misalnya menyatakan bahwa mereka berhak berbohong kepada pasien, jika dengan berbohong tersebut mereka akan melindungi kesehatan pasien. Pernyataan ini menjadi contoh tuntutan akan suatu norma khusus karena kita biasanya tidak

berhak berbohong kepada orang lain. Bahwa ada norma yang yang sedemikian khusus, itulah yang justru diragukan oleh para filsuf.

Kelompok pengkritik ketiga—adalah kaum analis organisatoris—bertanya-tanya apakah ada hal-hal seperti 'profesi' itu? Mereka melihat bahwa tidak ada satupun daftar ciri-ciri profesional yang disepakati oleh semua orang. Menurut para pengkritik ini, tidak usah memusatkan perhatian pada apakah sebuah kegiatan itu profesional atau tidak, tetapi lebih baik memberi perhatian pada apakah orang bekerja secara efektif. Para pengkritik ini mengingatkan kita bahwa profesionalisasi bukanlah proses untuk sekedar mendapatkan ciri-ciri, apapun ciri-ciri itu tetapi lebih-lebih merupakan proses mengembangkan kecakapan dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Akhirnya proses profesionalisasi merupakan hal yang paling penting (Andrew, 1969; 55). Dengan catatan, kita tidak perlu menyelidiki norma-norma yang mengabsahkan profesi, tetapi sebaliknya; kita harus menggunakan pengetahuan empiris dari pelbagai ilmu untuk mendapatkan uraian tepat tentang apa yang sesungguhnya dilakukan oleh kaum profesional. Jika kita mengerti tentang hal ini maka kita akan mempunyai pengertian yang lebih baik tentang apa yang dikehendaki oleh pelaku dan kliennya akan memberikan suatu legitimasi.

Tulisan ini merupakan suatu upaya untuk menghadapi dan membantah tantangan terhadap kewibawaan dan etika kaum profesional ini dengan menunjukkan bahwa kewibawaan itu bertumpu pada landasan yang dapat diterima dan absah secara moral.

B. Profesi Guru dan Sejarahnya

Istilah 'profesi' pada awalnya berarti 'sejumlah pekerjaan terbatas' yaitu pekerjaan-pekerjaan yang hanya ada dalam era pra-industri di Eropa, yang membuat orang-orang berpenghasilan, mampu hidup tanpa tergantung pada perdagangan atau pekerjaan manual. Hukum, kedokteran, dan keagamaan merupakan tiga profesi klasik, tetapi pejabat angkatan darat dan angkatan laut kemudian juga dimasukkan ke dalam profesi.

Proses industrialisasi dikaitkan dengan perubahan besar dalam struktur profesi lama ini, dan dengan pertumbuhan lapangan kerja baru yang pesat, banyak dari pekerjaan ini kemudian mendapatkan status profesional. Perubahan-perubahan dalam struktur pekerjaan tersebut

direfleksikan dalam literatur sosiologi, misalnya Carr-Saunders dan Wilson dalam bukunya *The Profession* (1933) dalam usaha untuk mendefinisikan ciri atau karakteristik dari profesi modern.

Pendekatannya kadang-kadang disebut dengan pendekatan "ciri atau daftar (*check list*)—bagaimanapun juga belum mendapatkan persetujuan luas, seperti misalnya, apa definisi profesi yang bermanfaat dan memadai. Misalnya, Millerson (1964) setelah meneliti literatur dengan cermat, terdaftar tidak kurang dari 23 unsur, yang dipisahkan dari karya 21 penulis yang telah memasukkan berbagai definisi profesi (Wadlington, 2000: 844). Tidak ada item tunggal yang diterima oleh penulis sebagai karakteristik profesi yang dibutuhkan, dan tidak ada dua penulis yang sepakat mengenai kombinasi elemen mana yang dapat diambil sebagai definisi. Tetapi ada enam karakteristik yang sering disebut-sebut, yaitu: (1) memiliki keahlian berdasarkan pengetahuan teoretis, (2) adanya pelatihan dan pendidikan, (3) uji kemampuan anggota, (4) adanya organisasi profesi; (5) terikat dengan aturan pelaksanaan; (6) dan adanya jasa altruistik (Wadlington, 2000:844).

Sepanjang tahun 1950-an dan 1960-an banyak ahli sosiologi menggunakan pendekatan check-list, untuk mempelajari pekerjaan, seperti kerja sosial, pengajar, perawat, dan pustakawan, untuk melihat apakah pekerjaan itu bisa disebut sebagai profesi atau tidak. Namun demikian sejak awal tahun 1970-an pendekatan deskriptif ini semakin ditinggalkan karena banyaknya kritik tajam, seperti misalnya dari Friedson (1970) dan Johnson (1972). Dikatakannya bahwa ciri-ciri yang dipakai untuk mendefinisikan profesi seringkali secara analitik dan empiris bersifat mendua. Sedangkan daftar dari elemen yang berfungsi mendefinisikan bentuk secara sewenang-wenang, dan juga tidak banyak usaha untuk mengartikulasikan hubungan antara elemen-elemen secara teoretis. Akhirnya para kritikus merasa bahwa pendekatan ini cenderung merefleksikan gambaran ideologis yang oleh para profesional berusaha disampaikan dari karya-karya mereka sendiri.

Sejak tahun 1970-an literatur tentang profesi menjadi lebih kritis dan cenderung terfokus pada analisis kekuasaan profesional, dan posisi profesi di dalam pasar tenaga kerja. Berkaitan dengan posisi tersebut, Berlant (1975) melihat profesionalisasi sebagai proses monoposasi, sedangkan Larson (1977) melihatnya sebagai suatu proses mobilitas pekerjaan berdasarkan pada kontrol terhadap pasar tertentu. Namun demikian pengaruh yang dominan sepanjang 1970-an

dan 1980-an mungkin dari Freidson dan Johnson, karena keduanya memfokuskan diri pada kekuasaan profesional.

Freidson berpendapat bahwa otonomi profesional—yakni kekuasaan profesi untuk mendefinisikan dan mengontrol pekerjaan mereka—yang membedakan karakteristik dari profesi. Dalam perspektif ini pengetahuan yang khusus atau perilaku altruistik tidak dipandang sebagai karakteristik esensial dari profesi. Namun, klaim terhadap atribut semacam itu—entah itu valid atau tidak—mungkin penting dalam proses profesionalisasi sepanjang atribut-atribut tersebut merupakan retorika dipandang dari segi kelompok pekerja yang berusaha untuk mendapatkan hak-hak istimewa seperti sistem lisensi, pengetahuan sendiri, dan situasi pasar yang terjaga. Karena itu proses profesionalisasi dilihat bersifat politik dalam karakternya, suatu proses "di manakekuasaan dan retorika persuasif lebih diutamakan ketimbang karakter objektif dari pengetahuan, pelatihan, dan pekerjaan.

Karya Johnson berpusat pada analisis hubungan praktisi-klien. Dia mencatat bahwa pekerjaan yang secara konvensional disebut sebagai "profesi". Jadi dalam konteks tertentu para praktisi mungkin tunduk pada kekuatan klien (patronase), atau hubungan praktis-klien mungkin diperantarai oleh kelompok ketiga, seperti gereja atau negara. Istilah profesionalisme digunakan untuk bentuk khusus dari kontrol pekerjaan, yang melibatkan pengaturan sendiri tingkat tinggi dan kemandirian dari kontrol eksternal yang dalam bentuknya yang paling berkembang, merupakan produk dari kondisi sosial tertentu pada abad 19 di Inggris dan Amerika.

Abbot (1988; 1991) menyatakan bahwa profesi adalah sekelompok pekerjaan eksklusif yang melakukan yuridiksi pada bidang pekerjaan tertentu. Yuridiksi ini diadakan berdasarkan kontrol yang abstrak, esoterik dan pengetahuan intelektual; kelompok yang kurang pengetahuannya (misalnya polisi dibandingkan dengan pengacara) umumnya gagal dalam mempertahankan profesionalismenya. Apa yang berbeda dari pendekatan Abbot bukanlah definisi profesinya tetapi penegasannya bahwa profesionalisasi tidak dapat dipahami hanya sebagai perkembangan linier sederhana dari pekerjaan individu yang dilihat secara tersendiri, karena perkembangan berbagai profesi harus dipandang sebagai saling ketergantungan.

C. Pengembangan Profesi Guru

Penentu kebijaksanaan, praktisi, dan peneliti mempunyai harapan dipahaminya mutu guru adalah variabel yang paling utama untuk suksesnya bagi para siswa. Program-program dan kebijakan, bagaimanapun, sudah memusat hampir eksklusif atas meningkatkan pengajaran mutu melalui investasi dalam modal sosial (seperti memastikan bahwa para guru sungguh-sungguh disiapkan, mempunyai derajat tingkat dan surat kepercayaan diplomatik cukup, dan mempunyai suatu angka-angka tahun cukup mengalami profesi). Walaupun adalah penting untuk menunjuk aspek ini mengajar mutu, mereka tidak lain dari solusi parsial untuk meningkatkan mengajar.

Capaian Tempat kerja adalah suatu fungsi tiga faktor saling tergantung: *motivasi*, *kemampuan*, dan *kondisi kerja*, atau situasi di mana suatu pekerjaan (O'Day, 1996). Hal itu adalah ini area terakhir yang sering ditinggalkan tidak ditujukan. Polycymakers juga sudah membayar perhatian sedikit kepada pengaruh kondisi kerja (Hanushek & Rivkin, 2007). Akhirnya, investasi dalam bantuan modal sosial meningkatkan pelajaran siswa dengan memberi harapan kepada para guru untuk bekerja sama lebih secara efektif. Sekolah menaruh jauh lebih energi ke dalam evaluasi dan pelatihan para guru formal dibanding pelatihan, pendudukan, dan networking, tetapi hal itu adalah konteks profesional ini dan lingkungan sekolah yang mendukung membentuk kemandirian guru dan kepuasan. Di dalam suatu studi yang terbaru 88 sekolah negeri berkenaan dengan kota, hal itu telah ditemukan bahwa para siswa mempunyai matematika dan pembacaan kelihatan jelas lebih tinggi menguji score di sekolah di mana para guru sering bertemu dengan satu sama lain sekitar pekerjaan mereka dan di mana utama lakukan pekerjaan yang terbaik tinggal di dalam sentuhan dengan masyarakat, Jaringan komunikasi ini mempunyai suatu dampak lebih besar pada test prestasi dibanding pengalaman atau surat kepercayaan staff itu (Leana & Pil, 2006).

Menilai, meneliti, dan meningkatkan konteks profesional di mana para guru pekerjaan mempunyai banyak orang bermanfaat bagi:

1. **Peningkatan siswa belajar.** Para guru tidak bisa membuat sukses bagi para siswa seperti mereka jika tidak ada kepemimpinan, pendudukan, dan lingkungan kolaboratif yang positif konteks sekolah diberikan. Beberapa studi sudah mempertunjukkan diseluruh Negara bahwa kehadiran lingkungan pekerjaan positif dengan mantap dihubungkan meningkat prestasi siswa (Hirsch, 2006; Hirsch & Emerick, 2007A, 2007B). Khususnya, kepercayaan kuat

hubungan internal dan eksternal (Bryk& Schneider, 2002) dan kepemimpinan yang mendukung adalah penting peningkatan prestasi siswa.

2. *Improved Teacher Efficacy and Motivation.* *Teachers perception of their school are their reality, and their behavior and efficacy are a direct result of those views. "What teachers actually do in their schools and classrooms depends on how teachers perceive and respond to their working conditions" (Leithwood, 2006: 8). Leitwood's recent literature review of teachers working conditions studies found the following:* Peningkatan Kemanjuran Guru dan Motivasi. Persepsi Para guru [dari;ttg] sekolah mereka adalah kenyataan mereka, dan kemanjuran dan perilaku mereka adalah suatu hasil langsung pandangan itu semua . "Apa yang para guru benar-benar merusak kelas dan sekolah mereka tergantung pada bagaimana para guru merasa dan bereaksi terhadap kondisi kerja mereka" (Leithwood, 2006: 8). Tinjauan ulang Literatur studi kondisi kerja para guru [yang] terbaru Leitwood's menemukan yang berikut:

- a. *Sixteen empirical studies published between 1976 and 2001 and five literature reviews that show teachers efficacy is significantly shaped by teaching conditions and has large effects on both teacher performance and student outcomes.* Enambelas studi empiris menerbitkan antar[a] 1976 dan 2001 dan lima literatur meninjau ulang kemanjuran para guru pertunjukan itu dengan mantap shaped dengan pengajaran kondisi-kondisi dan mempunyai efek besar pada [atas] capaian guru kedua-duanya dan hasil siswa.
- b. *Seventeen original empirical studies published between 1974 and 2003 that analyze the effect of teacher burnout and extreme stress on absenteeism, decline in classroom performance, and poor interpersonal relations with colleagues and students.* Tujuhbelas studi [yang] empiris asli menerbitkan antar[a] 1974 dan 2003 yang meneliti efek guru burnout dan tekanan ekstrim pada [atas] ketidakhadiran, merosot capaian kelas, dan hubungan hubungan antar pribadi lemah/miskin dengan para rekan kerja dan para siswa
- c. *Fifteen original empirical studies and one review of research that link teacher engagement in the school or profession to job satisfaction, organization satisfaction, and teacher retention.* Lima belas studi [yang] empiris asli dan satu tinjauan ulang riset yang menghubungkan perikatan guru di (dalam) sekolah atau profesi ke kepuasan kerja, kepuasan organisasi, dan ingatan guru.

Leithwood (2006: 8) makes the following conclusion:

There is good evidence to show that teachers 'working conditions matter because they have a direct effect on teacher' thoughts and feelings—their sense of individual professional efficacy, of collective professional efficacy, of job satisfaction; their organizational commitment, levels of stress and burnout, morale, engagement in the school or profession and their pedagogical content knowledge. These internal states are an important factor in what teacher do and have a direct effect in what happens in the classroom, how well student achieve, and their experience of school. Ada bukti baik untuk menunjukkan para guru itu ' kondisi kerja berarti sebab mereka mempunyai suatu efek langsung pada [atas] guru' pemikiran dan feelings-their [perasaan/pengertian] [dari;ttg] kemandirian profesional individu, tentang kemandirian profesional kolektif, tentang kepuasan kerja; komitmen organisatoris mereka, tingkat tekanan dan burnout, moral, perikatan di (dalam) sekolah atau profesi dan pengetahuan isi bersifat pendidikan mereka. Negara [yang] internal ini adalah suatu faktor penting di (dalam) guru apa [yang] lakukan dan mempunyai suatu efek langsung di (dalam) apa yang terjadi di (dalam) kelas, seberapa baik siswa mencapai, dan pengalaman sekolah mereka.

3. ***Improved Teacher Retention.*** *Teachers who leave schools cite an opportunity for a better teaching assignment, dissatisfaction with support from administrators, and dissatisfaction with workplace conditions as the main reasons why they seek other opportunities (Ingersoll, 2003; Marvel, Lyter, Peltila, Strizek, & Morton, 2006; Luekens, Lyter, & Fox, 2004). Teacher indicate that a positive, collaborative school climate and support from colleagues and administrators are the most important factors influencing whether they stay in a school (Hirs, 2006; Hirs & Emerick 2007a, 2007b). Research has linked teachers' negative perceptions of working conditions with their exit from schools. Factors such as facilities, safety, and quality of leadership have a greater effect on teacher mobility than salary (Hanushek & Rivkin, 2007). In particular, it appears that supportive school leadership who create trusting environments where educators are engaged in decision making has an impact on teachers' decisions about where to work (Hirsch, 2006; Hirsch & Emerick, 2007a, 2007b).* Ingatan Guru Yang ditingkatkan. Para guru [siapa] yang me/tinggalkan sekolah mengutip suatu kesempatan untuk suatu [yang] lebih baik mengajar tugas, ketidak puasan dengan pen;dukungan dari pengurus, dan ketidak puasan dengan kondisi-kondisi tempat kerja [sebagai/ketika] pertimbangan yang utama mengapa mereka mencari lain peluang (Ingersoll, 2003; Mengherankan, Lyter, Peltila, Strizek,& Morton, 2006; Luekens, Lyter,& Nipu dengan licik, 2004). Guru menunjukkan bahwa suatu hal positif, iklim sekolah kolaboratif dan mendukung dari para rekan

kerja dan pengurus adalah faktor yang paling utama yang mempengaruhi apakah korset di (dalam) suatu sekolah (Hirs, 2006; Hirs& Emerick 2007A, 2007B). Riset telah berhubungan persepsi hal negatif kondisi kerja guru dengan jalan keluar mereka dari sekolah. Faktor seperti fasilitas, keselamatan, dan mutu kepemimpinan mempunyai suatu efek lebih besar pada [atas] mobilitas guru dibanding gaji (Hanushek& Rivkin, 2007). Khususnya, [itu] nampak bahwa yang mendukung kepemimpinan sekolah yang menciptakan mempercayai lingkungan [di mana/jika] pendidik sibuk dengan pengambilan keputusan mempunyai suatu dampak pada [atas] keputusan guru tentang [di mana/jika] untuk bekerja (Hirsch, 2006; Hirsch& Emerick, 2007A, 2007B).

4. ***New recruitment Strategies to Entice Educators to Hard-to-Staff Schools. Teachers not only stay in schools because of positive professional contexts but seek out such contexts when choosing where to work. Teachers who are willing to teach in hard-to-staff schools indicate that strong supportive school leadership, and engaged community and parents, safety, and working conditions are all important factors when selecting a place of employment. Furthermore, when asked about incentives that would attract them to schools, nonfinancial incentives, such as guaranteed planning time, additional support, and reduced class sizes, are more powerful recruitment incentives than salary supplements and bonuses (Hirsch, 2006). Improving teaching conditions could might reconsider if the conditions were enhanced, A recent survey of 2.000 educators from California found that 28 percent of teachers who left before retirement indicated that they would resume their positions if improvements were made to teaching and learning conditions. Monetary incentives were found to be less persuasive (Futernick, 2007).*** Strategi Perekrutan baru untuk Memikat Pendidik ke Hard-To-Staff Sekolah. Para guru [yang] tidak hanya tinggal di dalam sekolah oleh karena konteks profesional positif tetapi mencari-cari . seperti (itu) konteks ketika memilih [di mana/jika] untuk bekerja. Para guru [siapa] yang akan mengajar hard-to-staff sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang mendukung kuat, dan bertaut masyarakat dan orang tua, keselamatan, dan kondisi kerja adalah faktor terpenting ketika pemilihan suatu tempat ketenaga-kerjaan. Lagipula, ketika [diminta;tanya] sekitar perangsang yang akan menarik [mereka/nya] ke sekolah, nonfinancial perangsang, seperti waktu perencanaan dijamin, pen;dukungan tambahan, dan mengurangi ukuran kelas, jadilah lebih perangsang perekrutan kuat dibanding lampiran gaji dan bonus (Hirsch, 2006). Meningkatkan;Kan pengajaran kondisi-kondisi bisa mungkin reconsider jika kondisi-kondisi telah ditingkatkan, Suatu survei [yang] terbaru 2.000 pendidik dari California menemukan bahwa 28 persen para guru yang meninggalkan [sebelum/di depan] pengunduran diri menunjukkan bahwa mereka akan mulai lagi posisi mereka jika peningkatan telah dibuat untuk mengajar dan belajar

kondisi-kondisi. Perangsang moneter telah ditemukan untuk;menjadi lebih sedikit membujuk (Futernick, 2007).

5. *Equitable Distribution of Resources* (Distribusi Sumber daya yang Patut). Banyak pendidik berasumsi bahwa konteks profesional di sekolah yang melayani high-minoritas dan high-poverty populasi siswa lebih buruk dibanding mereka sekolah yang lebih makmur. Dengan bahwa konteks yang profesional di dalam sekolah dipengaruhi oleh nonfinancial unsur-unsur,seperti kepemimpinan dan interaksi sosial positif, bagaimanapun, ini tidak mungkin kasus. Statewide Survei menunjukkan bahwa hubungan antara populasi siswa, sumber daya menginvestasikan,dan konteks profesional adalah kompleks. Maka, menaksir dan memanfaatkan school-level data pada konteks profesional dapat membantu daerah dan negara di dalam memutuskan pada area yang terbaik di mana untuk menginvestasikan sumber daya untuk meningkatkan sekolah dan menyediakan bimbingan terhadap mengapa dan kebijakan tertentu praktek tidak akan memecahkan seperti diharapkan.

Dengan membantu data penggunaan sekolah untuk menilai, memahami, dan meningkatkan pengajaran mereka dan belajar kondisi-kondisi, negara dan daerah dapat membantu perkembangan persepsi ditingkatkan, motivasi, dan capaian di (dalam) sekolah. [Yang] akhirnya, ini akan menciptakan lingkungan sekolah positif di mana semua pendidik didukung, ingin bekerja, dan dapat tumbuh dengan subur.

Menurut (2009) terdapat empat model pokok akuntabilitas, yakni: (a) *public or state control*, (b) *professional control*, (c) *consumerist control*, (d) *market control*. **(BELUM DIBAHAS SATU PERSATU)**

Sebaliknya ada dua asumsi pokok tentang ilmu pengetahuan, yakni; (a) *Idealist* –learning cold and should depend upon a world of knowledge, skills and values which could be built up and handed to successive generations of teachers and learners. (b) *progressive*—the task of the teacher was to bring to learning process knowledge, skills and values which pupils acquired

more firmly because they have been helped to discover for themselves (Plowden Report Philosophy). Ingin belajar dan harus tergantung pada dunia pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang bisa menjadi disampaikan dan penuh ke generasi pelajar dan para guru berurutan. (b) progressive-tugas guru adalah untuk membawa kepada belajar proses pengetahuan, ketrampilan dan para murid untuk memperoleh nilai-nilai dengan kuat sebab mereka telah dibantu untuk menemukan diri mereka

G Sebelum penulis mengemukakan pengertian ‘profesionalisme guru’ ada baiknya terlebih dahulu disajikan dua kubu konsep ‘profesional’ yang berbeda. *Pertama*, dalam dunia pendidikan kita, tidak ada kata yang paling kontroversial yang mengemuka, populer, sekaligus ”meragukan”—jika bukan kata ”profesionalisme guru”—mengingat sekarang istilah tersebut semakin marak dan mencabik wajah pendidikan Indonesia, kendatipun konon pendidikan kita sedikit menggeliat perlahan membaik. Terutama sejak adanya Undang-undang Guru dan dosen yang disusul dengan Sertifikasi Guru yang masih berlangsung. Berbagai kritik menohok rendahnya kualitas pendidikan, disebabkan rendahnya kualitas guru. Ibarat suatu persebaran penyakit di negeri ini secara kuantitatif, demikian *endemik*—ada di mana-mana telah mengakar dan menggurat jauh mendalam. Secara kualitatif, dapat dimetaforakan seorang pasien yang menderita kanker *karsioma*—di mana sel-sel abnormal berkembang biak mendesak sel-sel normal serta menimbulkan kerusakan. Bukan hanya itu, pembuluh-pembuluh darah juga dapat diserang sel-sel kanker, sehingga menimbulkan pendarahan yang merupakan indikasi awal bagi penderita.

Menurut *Ontario College of Teachers Foundations of Professional Practice*, terdapat empat standard yang harus dikerjakan seorang guru, yakni: (1) *Professional Learning Framework for the Teaching Profession*; (2) *Standard of Practice for the Teaching Profession*, (3) *Ethical Standard for Teaching Profession*; (4) *Fondations of Professional Practice*. Sehingga kalau digambarkan sebagai berikut: (LIHAT HALAMAN 4)

Uraiannya adalah.....

The Ethical Standards for the Teaching Profession are

Care/Kepedulian: standard etis meliputi rasa kasihan, penerimaan, minat dan pengertian yang mendalam untuk mengembangkan potensi para siswa. Para anggota menyatakan komitmen mereka ke kesehatan para siswa dan pelajaran melalui pengaruh positif, pengenalan jiwa orang lain dan pertimbangan profesional dalam praktek.

Trust/Kepercayaan: Standard etik tentang Kepercayaan berwujud kewajaran, keterbukaan dan kejujuran. Para anggota hubungan profesional dengan para siswa, rekan kerja, orang tua, wali dan masyarakat didasarkan tanpa kepercayaan.

Respect/Menghargai: Intrinsic to the ethical standard of Respect are trust and fair-mindedness. Members honour human dignity, emotional wellness and cognitive development. In their professional practice, they model respect for spiritual and cultural values, social justice, confidentiality, freedom, democracy and the environment.

Respect/Rasa hormat: Adalah hakiki dalam standard etik tentang rasa hormat adalah kepercayaan dan *fair-mindedness/tanpa prasangka*. Anggota menghormati martabat manusia, pengembangan mosional dan kognitif yang baik. Dalam praktek profesional mereka, mereka model rasa hormat untuk nilai-nilai spiritual dan budayai, keadilan, antara kita sesama kita, kebebasan, demokrasi dan lingkungan.

Integritas: Keterandalan kejujuran dan tindakan moral merupakan bagian standard etik integritas. Merefleksikan kesinambungan untuk membantu anggota dalam berlatih integritas di dalam tanggung-jawab dan komitmen profesional mereka.

E.Kesimpulan

Akhirnya, kita jangan menipu diri sendiri tentang apa yang dipertaruhkan dalam penekanan para pengkritik pada penyelidikan yang murni deskriptif atas profesionalisme yang tampaknya tak berbahaya itu.

A. DAFTAR KEPUSTAKAAN

Barth, R. S. (2004). *Learning by heart*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Camenisch, Paul (1983) *Grounding Professional Ethics in a Pluralistic Society*, New York: Haven.
- Coberly, P., and M. Cosgrove. (2002). *Standards for dispositions and efficacy in preservice teachers. Paper presented at the annual conference of the Southeastern Regional Association of Teacher Educators*, October 30-November 2, Hot Springs, AR.
- Danielson, C. (1996). *inhandng professional practice: A framework for teaching*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Darling-Hammond, L. (2000). How teacher education matters. *Journal of Teacher Education* 51(3): 166-73.
- Edelstein, Ludwig (1967) *Ancient Medicine*, editor Owsei Temkin dan C. Lilian Temkin, Terjemahan C.Lilian Temkin, Baltimore: John Hopkins University Press, halm. 319-324.
- Haberman, M. (1995). *Star teachers of children in poverty*. West Lafayette, IN: Kappa Delta Pi.
- Hanushek, E., dan Rivkin.S. (2007) Pay, working conditions and teaching quality, Dalam *The future children*, 17 (1), 69-86. Retrived February 28, 2008, from http://www.teachingquality.org/pdfs/al_recruitretain.pdf
- Hirsch, Eric, (2008) *Key Issue: Identifying Profesional Contexts to Support Highly Effective Teachers*, New Teachers Centre at the Univesity of California at Santa Cruz.
- Hirsch, Eric (2006) Recruiting and retaining teachers in Alabama: Educators on what it will take to staff all classrooms with quality teachers. Hillsborough, NC: Center for Teaching Quality. Retrieved February 28,, 2008, from http://www.teachingquality.org/pdfs/al_recruitretain.pdf
- Keller, |. D. (1999). *Deciphering teacher lounge talk*. Phi Delta Kappan 81 (4): 328-29.
- Koehn, Daryl (2000) *Landasan Etika Profesi*, diterjemahkan ole Agoes, M. Hardjana, Yogyakarta: Kanisius.
- Leana, C., & Phil , F. (2006) “Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools”, *Organization Science*, 17 (3), pp.353-366.
- Noddings, N. (1992). *The challenge to care in schools: An alternate approach*. New York: Teachers College Press.
- O’Day, J. (1996) Incentives and student performance, Dalam Fuhrman & J.O.Day (Eds), *Rewards and reform: Creating educational incentives that work*, Fransisco: Jossey-Bass pp.330-341.

- Palmer, P. J. (1998). *The courage to teach: exploring the inner landscape of a teacher's life*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Phelps, P.H. (2006) *Three Rs of Professionalism*, Kappa Delta.
- Phelps, P. H. (2003). *Teacher professionalism*. Kappa Delta Pi Record 40(1): 10-11.
- Scherer, M. (2001). *Improving the quality of the teaching force: A conversation with David C. Berliner*. Educational Leadership 58: 6-10.
- Schon, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Sizer, T. R., and N. F. Sizer. (1999). *The students are watching: Schools and the moral contract*. Boston: Beacon Press.
- Steffy, B. E., and M. P. Wolfe. (1997). *The life cycle of the career teacher: Maintaining excellence for a lifetime*. West Lafayette, Ind.: Kappa Delta Pi, International Honor Society in Education.
- Smith, P. (1990). *Killing the spirit: Higher education in America*. New York: Viking.
- Swisher, L. L., and C. G. Page. (2005). *Professionalism in physical therapy*. St. Louis, MO: Elsevier Saunders.

