

BAB I PENDAHULUAN

A. Rasional

Menjadi guru pendidikan jasmani yang profesional tidak semudah yang dibayangkan orang selama ini. Salah jika ada yang menganggap mereka hanya dengan modal peluit bisa menjadi guru pendidikan jasmani di sekolah. Bahkan sebaliknya, bahwa untuk menjadi guru pendidikan jasmani yang profesional akan lebih sulit dibanding menjadi guru mata pelajaran yang lain. Hal ini disebabkan bahwa mata pelajaran pendidikan jasmani lebih kompleks permasalahannya dibanding dengan mata pelajaran yang lain. Oleh sebab itu tidak bisa guru mata pelajaran lain diminta untuk mengajar mata pelajaran pendidikan jasmani atau sebaliknya.

Profesi guru pendidikan jasmani secara umum sama dengan guru mata pelajaran yang lain pada umumnya, namun secara khusus ada letak perbedaan yang prinsip dan ini merupakan ciri khas tersendiri. Profesionalisasi tenaga kependidikan menjadi kebutuhan yang utama dalam masyarakat jika masyarakat itu sendiri mengakuinya. Tenaga kependidikan khususnya guru sangat diakui oleh masyarakat jika guru tersebut mempunyai tingkat kredibilitas yang tinggi, yaitu komitmen, dapat dipercaya, dan profesional dalam bidangnya. Begitu pentingnya profesionalisasi, maka di lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) ditawarkan matakuliah *Persiapan Profesi Guru*, sebagai salah satu matakuliah yang wajib diikuti oleh para mahasiswa calon guru.

Kebutuhan guru pendidikan jasmani yang profesional sangat tinggi, dalam rangka menanggapi tantangan zaman modern. Seiring dengan itu banyak dinyatakan beberapa praktisi bahwa guru pendidikan jasmani secara umum belum menunjukkan profesionalnya. Hal itu dapat diberikan beberapa contoh yaitu: guru mengajar hanya duduk di pinggir lapangan, sedangkan siswa suruh latihan sendiri tanpa ada motivasi, penghargaan, dan perhatian yang serius. Contoh yang lain guru mengajar hanya secara tradisional yaitu tanpa menggunakan media dan metode yang sesuai dengan yang seharusnya.

Guru pendidikan jasmani tugasnya tidak hanya menyampaikan materi yang bersifat fisik dan motorik saja, melainkan semua ranah harus tersampaikan pada siswanya melalui pembelajaran dan pendidikan yang utuh. Manajemen kelas merupakan

kelemahan secara umum bagi guru pendidikan jasmani ketika mengajar. Padahal terkait dengan manajemen kelas merupakan salah satu syarat yang mutlak untuk keberhasilan pembelajaran. Untuk membekali calon guru pendidikan jasmani yang profesional, maka perlu mendapatkan bahan-bahan yang terkait dengan profesinya, salah satunya matakuliah *Persiapan Profesi Guru Pendidikan Jasmani*.

B. Definisi dan Makna

1. Tuntutan Profesionalisme

Seseorang guru pendidikan jasmani saat sekarang dan mendatang sangat dituntut profesionalismenya. Hal ini selaras dengan persaingan dalam beberapa aspek, yaitu aspek sosial, teknologi, dan kemanusiaan, karena persyaratan kemampuan seseorang yang profesional untuk melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah ditanamkan oleh dosen kepada calon guru masih sangat terbatas, oleh sebab itu para mahasiswa calon guru agar selalu dapat meningkatkan kemandiriannya untuk mengembangkan dan menuju ke arah profesional. Negara manapun di dunia ini pasti menginginkan guru dan SDM yang profesional, apalagi di negara maju. Di Indonesia saat sekarang sangat dituntut guru yang memiliki ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) juga guru yang beriman dan bertaqwa (IMTAQ)

Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensinya baik ranah afektif, kognitif, maupun fisik dan psikomotorik. Guru juga orang yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada peserta didiknya dalam pertumbuhan dan perkembangannya agar dapat mencapai tingkat kedewasaan serta mampu mandiri dalam memenuhi tugas sebagai manusia hamba Tuhan.

Dalam buku berjudul *Kiat Menjadi Guru Profesional* karangan Muhammad Nurdin telah dijelaskan bahwa ada 9 syarat yang harus ditempuh untuk menjadi guru yang profesional yaitu: *Pertama*, sehat jasmani dan rokhani, ini akan membuat seorang guru dapat melaksanakan proses pembelajaran tanpa ada gangguan dari segi jasmani dan rokhani, apalagi untuk guru pendidikan jasmani hal ini merupakan syarat yang mutlak. *Kedua*, bertaqwa, yaitu bahwa guru yang bertaqwa akan memberikan keteladanan kepada para peserta didiknya, sehingga dapat ditiru oleh peserta didiknya. *Ketiga*, berpengetahuan yang luas, artinya wajib bagi guru untuk selalu mengikuti perkembangan IPTEKS,

mengingat perkembangan pada masa sekarang begitu pesat. *Keempat*, berlaku adil, sehingga tidak membedakan antara anak yang satu dengan anak yang lain. Sebagai guru pendidikan jasmani juga harus memberikan layanan kepada semua peserta didik, apakah peserta didik tersebut normal atau mengalami kecacatan. Jika ada peserta didik yang cacat maka pemberian layanannya disesuaikan dengan sifat kecacatannya, apakah tuna rungu, tuna wicara, tuna grahita, maupun tuna netra. *Kelima*, berwibawa, di sini dimaksudkan agar guru berpenampilan yang dapat menimbulkan wibawa dan rasa hormat sehingga peserta didik mendapat pengayoman dan perlindungan. Sekaligus para peserta didik tidak akan mengabaikan apa saja yang menjadi keputusan seorang guru. *Keenam*, ikhlas, sehingga pekerjaan yang dilakukan bukanlah sebuah beban melainkan merupakan amanah yang wajib dilaksanakan dengan tulus ikhlas agar mendapatkan pahala. Guru yang melaksanakan tugas dengan rasa ikhlas lahir batin akan dapat memudahkan untuk masuk sorga, karena manusia meninggal hanya ada tiga perkara yang dibawa, yaitu anak yang sholeh, ilmu yang bermanfaat, dan amal jariyah. Guru yang setiap hari menyampaikan ilmu yang bermanfaat kepada peserta didik akan memiliki bekal ilmu yang bermanfaat. *Ketujuh*, memiliki tujuan *Rabbani*, artinya segala sesuatu harus bersandar pada Allah swt. Tuhan yang Mahaesa dan selalu mentaatinya, mempunyai keyakinan bahwa manusia hanya dapat merencanakan dan melaksanakan, sedangkan semua keputusan dan takdir hanya dari Tuhan Allah swt.. *Kedelapan*, mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan. Seorang guru yang profesional harus dapat membuat rancangan sesuai kaidah yang berlaku dan dapat melaksanakannya dengan baik. *Kesembilan*, menguasai bidang yang ditekuni. Guru pendidikan jasmani harus benar-benar menguasai tentang hakikat pendidikan jasmani, baik aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikapnya.

2. Definisi Profesi

Istilah profesi semakin populer sejalan dengan semakin kuatnya tuntutan kemampuan profesional dalam pekerjaan. Apapun jenis maupun bentuk pekerjaannya, kemampuan profesional telah menjadi kebutuhan individu. Secara etimologi profesi berasal dari bahasa Inggris yaitu *profession* atau bahasa Latin *profecus*, yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Penyandang profesi boleh menyatakan bahwa dia mampu atau ahli dalam

melaksanakan pekerjaan tertentu asalkan pengakuannya disertai bukti yang nyata bahwa dia benar-benar mampu melaksanakan suatu pekerjaan yang diklaim sebagai keahliannya. Namun pengakuan itu idealnya berasal dari masyarakat atau pengguna jasa penyandang profesi itu atau berangkat dari karya ilmiah atau produk lain yang dihasilkan oleh penyandang profesi tersebut. Pengakuan itu terutama didasari atas kemampuan konseptual-aplikatif dari penyandang profesi tersebut.

Secara terminologi, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksudkan di sini adalah adanya persyaratan pengetahuan teoretis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis. Merujuk pada definisi ini, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut keterampilan manual atau fisikal, meskipun levelnya tinggi, tidak digolongkan dalam profesi. Dengan demikian tidak muncul organisasi profesi, seperti Ikatan Tukang Becak Indonesia, Ikatan Tukang Kayu Indonesia, Ikatan Penganyam Rotan Indonesia, Ikatan Petani Indonesia, dsb. Namun yang ada adalah Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Sarjana Olahraga Indonesia (ISORI), Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI).

Secara sosiologis menurut Vollmer & Mills (1972) bahwa profesi menunjuk pada suatu kelompok pekerjaan dari jenis yang ideal, yang sesungguhnya tidak ada dalam kenyataan atau tidak pernah akan tercapai, tetapi menyediakan suatu model status pekerjaan yang dapat diperoleh, jika pekerjaan itu telah mencapai profesionalisasi secara penuh. Istilah “ideal” itu hanya ada dalam kata, tidak atau sulit dalam realita, karena sifatnya hanya sebuah abstraksi. Kondisi ideal tidak lebih dari harapan yang tidak selesai karena fenomena yang ada hanya sebatas mendekati hal yang ideal tersebut.

Ada tiga pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik. *Pengetahuan* merupakan fenomena yang diketahui dan disistematisasikan sedemikian rupa sehingga memiliki daya prediksi, daya control, dan daya aplikasi tertentu. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengetahuan bermakna kapasitas kognitif yang dimiliki oleh seseorang melalui proses belajar. *Keahlian* bermakna penguasaan substans keilmuan yang dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Keahlian juga bermakna kepakaran dalam cabang ilmu tertentu untuk dibedakan dengan

kepakaran lainnya. *Persiapan akademik* mengandung makna bahwa untuk derajat profesional atau memasuki jenis profesi tertentu, diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi.

3. Profesional, Profesionalisme, dan Profesionalisasi

Kata profesional merujuk dua hal yaitu: *Pertama*, orang yang menyanggah suatu profesi, seperti “Agus adalah seorang profesional”. Orang yang profesional biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya itu. Istilah otonom yang berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang menyanggah profesi benar-benar sesuai dengan keahliannya. Otonom itu adakalanya berseri, misalnya guru pendidikan jasmani melakukan pekerjaan mulai dari membuat program tahunan, program semester, membuat rancangan pembelajaran, melakukan proses pembelajaran, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran, selanjutnya menetapkan nilai akhir untuk siswanya. *Kedua*, kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Pada tingkatan yang tinggi, kinerja itu dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi ciri tampilan profesional seorang penyanggah profesi. Kiat atau seni ini umumnya tidak dapat dipelajari secara khusus meskipun dapat saja diasah melalui latihan. Misalnya, seni guru dalam mengolah pertanyaan kepada siswa, memberikan umpan balik, dan mengemas humor secara tepat selama mengajar. Juga termasuk kemampuan intuitif, yaitu seorang profesional sungguhan seringkali tidak perlu mengumpulkan data terlalu banyak dan lama untuk mengambil kesimpulan atas sebuah fenomena yang dihadapinya.

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesi. Orang-orang yang profesional sangat berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau bekerja dalam satu ruang yang sama. Tidak jarang ada orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang sama dan bekerja pada instansi yang sama, namun kinerjanya berbeda, termasuk pengakuan dari masyarakat yang berbeda pula. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan hanya dalam kata-kata saja. Untuk

menunjukkan seseorang itu profesional adalah dengan perbuatan yang dilakukan bukan hanya dalam kata-kata yang diucapkan saja. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya tersebut.

Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Aksentasinya dapat dilakukan melalui penelitian, diskusi antar rekan seprofesi, penelitian dan pengembangan, membaca karya akademik terkini, dsb. Kegiatan belajar mandiri, mengikuti pelatihan, penataran, studi banding, observasi praktikal, dan lain-lain menjadi bagian integral upaya profesionalisasi.

C. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah sebagaimana yang termaktub di dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 tahun 1992 tanggal 17 Juli 1992. Dalam PP tersebut pasal 3 ayat 1 sampai 3) disebutkan beberapa jenis tenaga dalam lingkup ketenagaan kependidikan, sebagai berikut :

1. Tenaga kependidikan yang terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji.
2. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih.
3. Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.

Yang termasuk dalam jenis tenaga kependidikan adalah pengelola sistem pendidikan, seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Jika hendak diperluas, tenaga kependidikan sesungguhnya termasuk tenaga administratif bidang pendidikan yang berfungsi sebagai subjek yang menjalankan fungsi pendukung pelaksanaan pendidikan.

Secara umum tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi empat kategori, yaitu :

1. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih.
2. Tenaga fungsional kependidikan terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan.
3. Tenaga teknis kependidikan terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar.
4. Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rector, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.
5. Tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administrative kependidikan.

Guru pendidikan jasmani merupakan tenaga kependidikan yang sangat dibutuhkan dalam semua jenjang pendidikan yaitu dari pra sekolah hingga sekolah menengah atas, bahkan di perguruan tinggi. Hal ini karena manfaat pendidikan yang sudah diketahui hasilnya, yaitu dalam rangka mendewasakan anak atau siswa, yaitu pendidikan pada semua ranah, ranah afektif, kognitif, fisik, dan psikomotorik. Dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional, maka pendidikan jasmani sangat dibutuhkan pada semua jenjang pendidikan.

D. Multiperan Guru Pendidikan Jasmani

Tugas guru pendidikan jasmani secara nyata sangat kompleks antara lain:

1. Sebagai pengajar

Guru pendidikan jasmani sebagai pengajar tugasnya adalah lebih banyak memberikan ilmu pengetahuan yang mempunyai dampak atau mengarah pada ranah kognitif peserta didik menjadi lebih baik atau meningkat. Melalui pembelajaran pendidikan jasmani dengan materi permainan dan bermain, atletik, senam, renang, beladiri, dan olahraga/aktivitas di alam terbuka para peserta didik mendapatkan banyak pengetahuan bagaimana hakikat masing-masing materi.

2. Sebagai pendidik

Guru pendidikan jasmani sebagai pendidik tugasnya adalah lebih banyak memberikan dan menanamkan sikap atau afektif ke peserta didik melalui pembelajaran pendidikan jasmani. Melalui pembelajaran pendidikan jasmani dengan materi permainan dan bermain, atletik, senam, renang, beladiri, dan

olahraga/aktivitas di alam terbuka para peserta didik ditanamkan sikap, agar benar-benar menjadi manusia yang berbudi pekerti luhur dengan unsur-unsur sikap : tanggung jawab, jujur, menghargai orang lain, ikut berpartisipasi, rajin belajar, rajin hadir, dan lain-lain.

3. Sebagai pelatih

Guru pendidikan jasmani sebagai pelatih tugasnya adalah lebih banyak memberikan keterampilan dan fisik yang mempunyai dampak atau mengarah pada ranah fisik dan psikomotorik peserta didik menjadi lebih baik atau meningkat. Melalui pembelajaran pendidikan jasmani dengan materi permainan dan bermain, atletik, senam, renang, beladiri, dan olahraga/aktivitas di alam terbuka para peserta didik fisik dan keterampilan gerak yang baik.

4. Sebagai pembimbing

Guru pendidikan jasmani sebagai pembimbing tugasnya adalah lebih banyak mengarahkan kepada peserta didik pada tambahan kemampuan para peserta didiknya. Sebagai contoh : membimbing baris berbaris, petugas upacara, mengelola UKS, mengelola koperasi, kegiatan pecinta alam, dan juga membimbing peserta didik yang memiliki masalah atau khusus.

BAB II

PROFESIONALISASI GURU PENDIDIKAN JASMANI

A. Profesionalisasi Guru Pendidikan Jasmani

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama pengembang sumber daya manusia (SDM), maka tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas mengembangkan SDM. Oleh karena itu siapa saja yang mengemban tugas profesi tenaga kependidikan harus secara kontinyu menjalani profesionalisasi, baik secara formal maupun informal. Di Indonesia saat sekarang sudah dibentuk Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) di setiap propinsi, yang bertugas secara umum bagaimana meningkatkan tenaga kependidikan menjadi bermutu dan profesional.

Menurut *R.D. Lansbury* dalam *Professionals and Management* (1978) (Sudarman Danim, 2002), dalam konteks profesionalisasi, istilah profesionalisasi dapat dijelaskan dengan tiga pendekatan, yaitu pendekatan karakteristik, pendekatan institusional, dan pendekatan legalistik.

1. Pendekatan Karakteristik

Pendekatan ini memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakannya dengan pekerjaan yang lain. Seorang penyandang profesi dapat disebut profesional manakala elemen-elemen inti menjadi bagian integral dalam kehidupannya. Kesimpulan dari para ahli mengenai sifat atau karakteristik profesi sebagai berikut :

- a. Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan tinggi, termasuk di sini pelatihan-pelatihan khusus yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki seorang penyandang profesi.
- b. Memiliki pengetahuan spesialisasi, yaitu sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu. Contoh: siapa saja bisa menjadi guru, tetapi guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diperoleh dalam pendidikan tinggi, yaitu guru pendidikan jasmani lulusan dari program studi pendidikan jasmani.
- c. Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien. Jika guru maka kliennya adalah siswa.

- d. Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau *communicable*. Seorang guru harus memiliki teknik berkomunikasi agar mudah dipahami oleh peserta didik, sehingga apa yang disampaikan dapat diserap dengan mudah.
- e. Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau *self-organization*. Istilah mandiri berarti kewenangan akademik melekat pada dirinya, maksudnya bahwa pekerjaannya dapat dilakukan sendiri dengan tanpa harus minta bantuan kepada orang lain.
- f. Mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*). Seorang guru harus siap selalu memberikan layanan yang terbaik kepada para peserta didiknya pada saat diperlukan kapan saja dan di mana saja.
- g. Memiliki kode etik. Guru Indonesia sudah memiliki kode etik guru yaitu :
” Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, Bangsa, dan Negara, serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada UUD1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu, Guru Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan memedomani dasar-dasar sebagai berikut :
 - 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
 - 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
 - 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
 - 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar-mengajar.
 - 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
 - 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesionalnya.
 - 7) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial.

- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
 - 9) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.”
- h. Memiliki sanksi dan tanggung jawab komunita. Manakala terjadi “malpraktik”, seorang guru penjas harus siap menerima sanksi pidana, sanksi dari masyarakat, atau sanksi dari atasannya. Misalnya mengajar renang karena guru teledor, sehingga terjadi kecelakaan ada siswa yang tenggelam dan meninggal dunia, maka guru tersebut harus bertanggung jawab dan menerima sanksi.
 - i. Mempunyai sistem upah atau standar gaji. Guru penjas yang profesional supaya mempunyai sistem upah yang jelas.
 - j. Budaya profesional. Budaya profesi dapat berupa penggunaan simbol-simbol yang berbeda dengan simbol-simbol untuk profesi lain.

2. Pendekatan Institusional

Pendekatan institusional memandang bahwa profesi dari segi proses institusional atau perkembangan asosiasional. Maksudnya adalah kemajuan suatu pekerjaan ke arah pencapaian status ideal suatu profesi dilihat atas dasar tahap-tahap yang harus dilalui untuk melahirkan proses pelembagaan suatu pekerjaan menuju profesi yang sesungguhnya. H.L. Wilensky (Sudarman Danim, 2002), mengemukakan lima langkah untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan yaitu:

- a. Memunculkan suatu pekerjaan yang penuh waktu atau *full-time*, bukan pekerjaan sambilan. Sebutan *full-time* mengandung arti bahwa penyandang profesi menjadikan suatu pekerjaan tertentu tertentu sebagai pekerjaan utamanya.
- b. Menetapkan sekolah sebagai tempat untuk menjalani proses pendidikan atau pelatihan. Jenis profesi tertentu hanya dihasilkan oleh lembaga tertentu pula, misalnya guru penjas hanya dihasilkan oleh program studi penjas di FIK atau FPOK atau JPOK.
- c. Mendirikan asosiasi profesi. Untuk profesi guru penjas adalah PGRI dan ISORI.
- d. Melakukan agitasi secara politis untuk memperjuangkan adanya perlindungan hukum terhadap asosiasi atau perhimpunan tersebut. PGRI, misalnya mempunyai

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang pendiriannya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap guru.

- e. Mengadopsi secara formal kode etik yang ditetapkan. Kode etik merupakan norma-norma yang menjadi acuan seorang penyandang pekerjaan profesional dalam bekerja.

Sedangkan Wilensky T. Caplow (Sudarman Danim, 2002), mengemukakan lima tahap memprofesionalkan suatu pekerjaan sebagai berikut:

- a. Menetapkan perkumpulan profesi. Perkumpulan profesi merupakan sebuah organisasi yang keanggotaannya terdiri atas orang-orang yang seprofesi atau seminat.
- b. Mengubah dan menetapkan pekerjaan itu menjadi suatu kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksudkan di sini adalah bahwa pekerjaan itu dibutuhkan oleh masyarakat, umumnya dalam bentuk jasa atau layanan khusus yang bersifat khas.
- c. Menetapkan dan mengembangkan kode etik. Kode etik merupakan norma-norma yang menjadi acuan perilaku. Kode etik bersifat mengikat bagi penyandang profesi, dalam makna bahwa pelanggaran kode etik berarti mereduksi martabat profesinya.
- d. Melancarkan agitasi untuk memperoleh dukungan masyarakat. Dukungan di sini bermakna pengakuan. Tidak jarang pula suatu atau kelompok profesi mempunyai kekuatan khusus (*bargaining power*) yang diperhitungkan masyarakat, penguasa, dunia kerja, dll.
- e. Secara bersama mengembangkan fasilitas latihan. Fasilitas latihan merupakan wahana bagi penyandang profesi untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya menuju sosok profesi yang sesungguhnya.

Tahap-tahap untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan di atas tidak mutlak dilakukan secara rijid, artinya tidak mutlak harus menetapkan pekerjaan terlebih dahulu, melainkan dapat diawali dengan mendirikan sekolah-sekolah sebagai wahana pendidikan lebih dahulu.

3. Pendekatan Legalistik

Pendekatan legalistik yaitu pendekatan yang menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh Negara atau pemerintah. Suatu pekerjaan disebut profesi jika dilindungi undang-undang atau produk hukum yang ditetapkan pemerintah suatu Negara. Menurut M. Friedman (Sudarman Danim, 2002), pengakuan suatu pekerjaan agar menjadi suatu profesi sungguhan dapat ditempuh melalui tiga tahap, yaitu:

- a. Registrasi yaitu suatu aktivitas yang jika seseorang ingin melakukan pekerjaan profesional, terlebih dahulu rencananya harus diregistrasikan pada kantor registrasi milik Negara, dengan persyaratan tertentu yang dibutuhkan oleh profesi tersebut.
- b. Sertifikasi mengandung makna jika hasil penelitian atau persyaratan pendaftaran yang diajukan calon penyandang profesi dipandang memenuhi persyaratan, kepadanya diberikan pengakuan oleh negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Misalnya calon guru penjas sebelum menjadi guru diadakan tes kompetensi guru penjas, dan setelah lulus mendapatkan sertifikasi.
- c. Lisensi mengandung makna bahwa atas dasar sertifikat yang dimiliki oleh seseorang, barulah orang tersebut memperoleh izin atau lisensi dari negara untuk mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

B. Tingkat Kemampuan Profesional Guru Pendidikan Jasmani

Untuk mengetahui seseorang guru penjas itu profesional atau tidak, dapat diketahui dari dua perspektif. *Pertama*, dilihat dari latar belakang pendidikannya, guru tersebut lulusan dari program studi pendidikan jasmani atau bukan, jika bukan lulusan dari program studi pendidikan jasmani jelas tidak profesional. Jika lulusan dari program studi pendidikan jasmani, dari jenjang DII ; DIII ; atau S1/DIV, jika guru tersebut lulusan DII sesuai dengan PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka termasuk para-profesional. Jika guru tersebut lulusan dari DIII berarti termasuk semi profesional, dan jika guru tersebut lulusan dari DIV/S1 berarti termasuk profesional, baik itu untuk SD/MI ; SMP/MTs ; maupun SMA/MA/SMK. *Kedua*, penguasaan guru terhadap materi ajar, merencanakan pembelajaran, mengelola proses, mengelola siswa, melakukan

tugas-tugas bimbingan, menilai, dan lain-lain lebih lengkap sesuai yang ada pada Standar Kompetensi Guru Pemula (SKGP) di halaman belakang. Dalam hal ini berarti guru pendidikan jasmani harus memiliki standar kompetensi minimal yang baik sesuai SKGP yang ada.

Merujuk pada konsep yang dianut oleh Depdiknas selain SKGP yang ada, maka guru harus memiliki sepuluh standar kompetensi sebagai berikut:

1. mengembangkan kepribadian
2. menguasai landasan kependidikan
3. menguasai bahan pelajaran
4. menyusun program pengajaran
5. melaksanakan program pengajaran
6. menilai hasil dan proses belajar-mengajar
7. menyelenggarakan program bimbingan
8. menyelenggarakan administrasi sekolah
9. kerjasama dengan sejawat dan masyarakat
10. menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru pendidikan jasmani harus dikembangkan dan ditingkatkan dalam rangka untuk menuju unjuk kerja profesional yang penuh.

C. Guru Pendidikan Jasmani yang Profesional

Untuk menjadi guru pendidikan jasmani yang profesional, harus memenuhi persyaratan tertentu antara lain harus memiliki kompetensi pokok yaitu: kompetensi kepribadian; kompetensi pedagogik; kompetensi keprofesionalan; dan kompetensi sosial. Lebih detail dalam dilihat pada lampiran 1 halaman 31 tentang Standar Guru Pemula (SKGP) Guru Penjas jenjang S1 dan lampiran 2 halaman 54 tentang Standar Guru Pemula (SKGP) Guru Penjas jenjang DII PGSD Penjas.

D. Profesionalisasi Tenaga Kependidikan

Ada dua jenis pendidikan tenaga kependidikan di Indonesia yaitu:

1. Pendidikan Prajabatan (*Pre-service Education*)

Pendidikan prajabatan tenaga guru merupakan pendidikan pendidikan persiapan mahasiswa untuk meniti karir dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Menurut Page & Thomas (Sudarman Danim, 2002), pendidikan prajabatan merupakan sebuah istilah yang paling lazim digunakan lembaga pendidikan keguruan, yang merujuk pada pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga jenjang universitas atau kolese (*university or college*) pendidikan untuk menyiapkan mahasiswa yang hendak meniti karir dalam bidang pengajaran. Pada intinya bahwa seseorang sebelum menjadi guru harus mengikuti pendidikan guru lebih dahulu melalui Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).

2. Pendidikan dalam Jabatan (*In-service Education*)

Pendidikan dalam jabatan juga disebut pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pelembagaan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan berangkat dari asumsi bahwa sesungguhnya guru telah menjalani orientasi ketika meniti karir dan sudah lama bekerja serta memahami seluk beluk pekerjaan, dalam kenyataannya tidak jarang muncul kebiasaan buruk dan produktivitas yang rendah. Menurut Siagian, Flippo, dan Handoko (Sudarman Danim, 2002), bahwa sangat perlunya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan bagi para guru yang belum memiliki kualifikasi minimal. Selanjutnya Castetter (Sudarman Danim, 2002), mengemukakan tiga manfaat pengembangan personalia, termasuk guru sbb:

- i. peningkatan performansi personalia sesuai dengan posisinya saat sekarang,
- ii. pengembangan keterampilan personalia untuk mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi,
- iii. merangsang pertumbuhan diri personalia bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual.

Selain bermanfaat bagi kepentingan pribadi juga bermanfaat bagi kepentingan lembaga. Secara umum pengembangan personalia dilakukan dengan menempuh tahapan-tahapan tertentu, yaitu:

- a. menganalisis kebutuhan,

- b. merumuskan tujuan dan sasaran,
- c. mendesain program,
- d. mengimplementasikan dan mendeliverikan program
- e. mengevaluasi program

Sedangkan secara umum komponen-komponen pelatihan adalah sbb:

- a. penyajian teori,
- b. peragaan dan pendemonstrasian keterampilan atau model,
- c. praktik yang disimulasikan dan *setting* kelas,
- d. umpan balik terstruktur,
- e. umpan balik *open-ended*,
- f. pembekalan untuk aplikasi.

Sudarman Danim (2002), menyatakan bahwa keunggulan dan kelemahan program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sebagai berikut:

Metode/Teknik Pelatihan	Keunggulan	Kelemahan
Pelatihan instruksi pekerjaan	1. Memfasilitasi transfer belajar 2. Tidak memerlukan fasilitas terpisah	1. Terjadi pencampuradukan kinerja 2. Dapat merusak fasilitas
Pemagangan	1. Tidak mengganggu pekerjaan nyata 2. Menuntut pelatihan intensif	1. Memerlukan waktu lama 2. Biayanya mahal 3. Dapat saja tak terkait dengan pekerjaan
Internsip/Asistensip	1. Memfasilitasi transfer belajar 2. Memberi gambaran pekerjaan nyata	1. Tidak seperti pekerjaan sesungguhnya 2. Belajar bersifat vikarius
Rotasi pekerjaan	1. Mendapatkan pengalaman tentang pekerjaan 2. Belajar nyata	1. Kurang rasa bertanggung jawab penuh 2. Adakalanya terlalu singkat berada pada pekerjaan tertentu
Perencanaan Karir Pribadi	1. Karyawan berpartisipasi dalam pengembangan karir 2. Membantu perencanaan suksesi	1. Sangat mungkin kurang sesuai dengan harapan 2. Dapat saja minim manfaatnya
Pelatihan eksekutif	1. Melibatkan pengalaman tingkat tinggi	1. Tidak semua posisi memungkinkan 2. Sangat mungkin biayanya mahal
Asisten kepenyeliaan	1. Informal, terintegrasi dengan pekerjaan 2. Pengalaman yang baik	1. Keefektifan muncul dari penyelia 2. Tidak semua penyelia dapat melakukannya
Kursus formal	1. Tidak mahal jika pesertanya banyak 2. Tidak mengganggu pekerjaan	1. Mensyaratkan kemampuan verbal 2. Merintang transfer belajar
Simulasi	1. Membantu transfer pengalaman dan keterampilan 2. Mengkreasi situasi kerja lebih hidup	1. Tidak selalu dapat meniru situasi riil
Bermain peran	1. Baik untuk keterampilan interpersonal 2. Memberi wawasan kepada yang lain	1. Tidak dapat mengkreasi situasi nyata selama bermain peran
Pelatihan sensitivitas	1. Meningkatkan kesadaran diri 2. Memberi wawasan kepada yang lain	1. Boleh jadi tidak dapat ditransfer dalam pekerjaan 2. Boleh jadi tidak terkait dengan pekerjaan

BAB III

PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN JASMANI

A. Tujuan Pengembangan Profesional Guru Pendidikan Jasmani

Tujuan pengembangan profesional guru penjas adalah untuk memenuhi tiga kebutuhan yang pokok yaitu: *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan kemasyarakatan. Hal ini terkait dengan kebutuhan kemasyarakatan guru di tempat mereka berdomisili. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Hal ini terkait dengan spirit dan moral guru di sekolah tempat bekerja. *Ketiga*, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru dalam menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya guru membantu siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya. Hal ini sebagai proses seleksi untuk menentukan mutu guru yang akan disertakan dalam berbagai kegiatan pelatihan dan penjurangan jabatan.

Pengembangan profesional guru dapat diketahui berdasarkan orientasi kebutuhan kemasyarakatan, sekolah, dan individual/perorangan. Pengembangan profesional guru merasa dibutuhkan manakala para guru itu sendiri belum siap dalam melaksanakan tugas secara profesional, baik guru yang melalui prajabatan maupun guru yang melalui dalam jabatan. Guru yang melalui prajabatan jika masih lemah dalam hal kompetensi yang terkait dengan tugas, maka guru tersebut juga memerlukan program pengembangan profesional.

B. Inisiatif Pengembangan Profesional Guru Pendidikan Jasmani

Inisiatif pengembangan profesional guru pendidikan jasmani dapat timbul dari dua sebab: *Pertama*, karena dorongan atau inisiatif dari luar individu guru itu sendiri (ekstrinsik) yaitu dorongan yang berasal dari orang lain. Hal ini kadang-kadang bahkan sering karena keterpaksaan, sehingga kurang baik. *Kedua*, karena dorongan atau inisiatif dari dalam individu guru itu sendiri (intrinsik), dan inisiatif ini lebih bagus karena akan

lebih kuat dan lebih tahan lama dalam hal motivasi dibandingkan dengan dorongan dari luar, karena guru memiliki kesadaran sendiri untuk mengembangkan profesinya.

C. Pandangan Praktisi Pendidikan Terhadap Jabatan Guru Pendidikan Jasmani

Para praktisi pendidikan menyatakan bahwa profesi guru pendidikan jasmani merupakan profesi yang mulia, sehingga harus para guru harus benar-benar bersedia untuk mengembangkan profesinya dalam rangka memenuhi kebutuhan minimal dalam tugasnya sebagai guru. Perlunya para guru saling berkunjung ke sekolah untuk memperoleh tambahan pengalaman dalam hal pembelajaran pendidikan jasmani secara khusus, maupun tugas guru pendidikan jasmani secara umum. Para guru yang mengikuti kegiatan pengembangan profesi masih banyak yang tidak nampak perbedaannya, karena mereka kurang peduli dan kurang merasa butuh. Hal ini dapat berakibat pada kinerja guru itu sendiri yaitu kurang profesionalnya kualitas guru tersebut.

Ada beberapa hal untuk meningkatkan mutu pengembangan profesional guru pendidikan jasmani yaitu :

1. Tugas-tugas atau kegiatan pendidikan dalam jabatan yang berkelanjutan dapat mengembangkan kompetensi profesional guru secara reguler, meningkatkan mutu sekolah, dan memperkaya khasanah kehidupan individual guru.
2. Banyak hasil penelitian bidang pendidikan dalam jabatan yang bermutu sehingga dapat diaplikasikan oleh para guru.
3. Latihan meneliti merupakan salah satu langkah awal bagi guru untuk mengembangkan profesionalitasnya.
4. Guru merupakan peserta pelatihan pengembangan yang lebih efektif dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan secara umum.
5. Lingkungan sekolah yang kondusif merupakan factor utama dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.
6. Adanya hubungan yang baik antara sekolah, masyarakat, dan orang tua siswa, sehingga kehidupan sekolah benar-benar sehat.
7. Guru yang aktif dan kreatif akan lebih berhasil dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran dan pendidikannya.

D. Pengembangan Profesional Guru Pendidikan Jasmani di Pedesaan

Tujuan utama pengembangan profesional guru pendidikan jasmani di pedesaan atau daerah pinggiran adalah untuk meningkatkan kualitas proses pembuatan keputusan pendidikan dengan berbagai cara yaitu:

1. Guru penjas di pedesaan agar dapat mengurangi atau menghilangkan keterasingan dengan cara salah satunya adalah dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi di lingkungan sekolah pedesaan.
2. Guru penjas di pedesaan agar dapat mengembangkan kemandirian sistem sosial, artinya bagaimana supaya guru penjas di pedesaan bisa berbaur dengan masyarakat luas di lingkungan sekolah pedesaan.
3. Agar dapat memperluas hubungan dengan masyarakat di lingkungan sekolah pedesaan.
4. Melakukan kegiatan-kegiatan yang terintegrasi antara sekolah dengan masyarakat, sehingga masyarakat merasa dilibatkan dalam kegiatan sekolah.
5. Menciptakan kebutuhan-kebutuhan local yang sesuai dengan focus dan tindakan yang akan dilakukannya.

BAB IV

PROFESIONALISASI CALON KEPALA SEKOLAH

Kepala sekolah merupakan jabatan yang mengandung konsekuensi tanggung jawab dalam lingkungan keberadaan suatu sekolah. Seseorang akan menjadi kepala sekolah ada dua cara, yaitu pertama melalui pendidikan formal calon kepala sekolah, dan yang kedua karena menduduki pangkat dan golongan tertentu serta mampu sehingga diangkat menjadi kepala sekolah. Menurut Harbison & Myers (Sudarman Danim, 2002), ada empat jalur pengembangan SDM, yaitu: *Pertama*, jalur pendidikan formal menurut jenjang dan jenisnya. *Kedua*, pelatihan dalam jabatan pelatihan informal yang dilembagakan. *Ketiga*, jalur pengembangan diri (*self-development*) untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas kerja yang lebih besar. *Keempat*, melalui peningkatan mutu kesehatan populasi, seperti program layanan medis, layanan kesehatan publik, perbaikan nutrisi, dan sebagainya. Sampai dengan saat ini di Indonesia belum mengacu salah satu pendekatan yang di atas. Lagi pula belum dilakukannya pengangkatan kepala sekolah yang secara khusus menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh negara dengan menempuh langkah-langkah sistematis seperti registrasi, sertifikasi, dan lisensi.

Sesuai dengan PP No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan, kebijakan pengangkatan kepala sekolah semakin jelas. Selanjutnya diperkuat dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 085//1994 tanggal 14 April 1994 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Sekolah di Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam Kemendikbud tersebut antara lain berisi:

1. syarat-syarat pengangkatan kepala sekolah;
2. masa jabatan kepala sekolah ;
3. proses identifikasi lowongan kepala sekolah, pengadaan calon dan pengangkatannya.

Selanjutnya Kepmendikbud juga menetapkan tentang :

1. tata cara penilaian kepala sekolah;
2. tata cara pemberhentian dan perpanjangan masa jabatan kepala sekolah ;

3. kegiatan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

A. Pendidikan Khusus Calon Kepala Sekolah

Pengangkatan kepala sekolah di Indonesia pada awalnya menonjolkan proses pembiakan daripada didasarkan atas pendekatan karir atas dasar pendidikan yang dikhususkan untuk jabatan itu. Kepala sekolah dipilih dan diangkat dari tenaga guru yang memiliki masa kerja dan pangkat/golongan tertentu, tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan yang dikhususkan sebagai kepala sekolah. Pembinaan dan pengembangan itu sendiri hanya dilakukan secara insidental melalui pelatihan, penataran, lokakarya, rapat dinas, dan yang lain.

Persiapan untuk menjadi kepala sekolah dan pengawas telah diatur dalam PP No. 30 Tahun 1992 Pasal 20 ayat (1) sampai dengan (3) yang berbunyi sbb:

1. Tenaga kependidikan yang ditugaskan untuk bekerja sebagai pengelola satuan pendidikan dan pengawas pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dipilih dari kalangan guru.
2. Tenaga kependidikan yang akan ditugaskan untuk bekerja sebagai pengelola satuan pendidikan dan penilik di jalur pendidikan luar sekolah dipilih dari kalangan tenaga pendidik.
3. Calon tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipersiapkan melalui pendidikan khusus.

B. Kepala Sekolah yang Profesional

Tugas kepala sekolah sangatlah kompleks, sehingga tidak mungkin berjalan dengan baik jika tidak dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang profesional. Dengan kata lain kepala sekolah yang profesional sangat diperlukan dalam memimpin sekolah agar dapat berjalan dengan baik. Sanusi, dkk. (Sudarman Danim, 2002), mengemukakan beberapa kemampuan profesional yang harus ditunjukkan oleh kepala sekolah, yaitu :

1. Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya selaku unit kehadiran siswa.
2. Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, manusiawi, dan teknis pada kedudukan dari jenis ini.

3. Kemampuan untuk memotivasi para bawahan untuk bekerja sama secara sukarela dalam mencapai maksud-maksud unit dan organisasi.
4. Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial, ekonomis, politik, dan educational ; arti yang mereka sumbangkan kepada unit ; untuk memulai dan memimpin perubahan-perubahan yang cocok di dalam unit didasarkan atas perubahan-perubahan sosial yang luas.

Banyak kepala sekolah karena tidak dipersiapkan dengan baik untuk menjadi kepala sekolah, sehingga sangat rendah pemahamannya dalam menghadapi dan mengantisipasi perubahan-perubahan. Mereka melakukan pola hubungan cenderung bersifat bapakisme, feodalisme, dan otoritatif. Selanjutnya selain ke empat kemampuan profesional tersebut, untuk menjadi kepala sekolah yang profesional juga harus memiliki tiga jenis keterampilan yaitu:

1. Keterampilan teknis (*technical skill*), ini paling penting bagi administrator level bawah atau sekolah. Keterampilan ini mencakup pemahaman menyeluruh seorang kepala sekolah dan kepiawaiannya dalam hal metode, proses, prosedur, dan teknik-teknik pendidikan. Dilihat dari segi non-instruksional, keterampilan teknis meliputi pengetahuan khusus tentang keuangan, akuntansi, penjadwalan, pembelajaran, konstruksi, dan pemeliharaan fasilitas. Keterampilan teknis keadministrasian yang harus dimiliki oleh kepala sekolah ada dua yaitu keterampilan manajerial dan keterampilan teknis operasional. Keterampilan teknis manajerial terdiri atas:
 - a. pemahaman yang luas terhadap seluruh operasi sekolah dalam hubungan dengan semua tuntutan teknis yang dihadapi,
 - b. pemahaman terhadap manajemen keorganisasian,
 - c. pemahaman yang luas tentang berbagai teknologi pendidikan dan organisasi.

Sedangkan keterampilan teknis operasional, kepala sekolah dituntut untuk memiliki pemahaman yang luas mengenai masalah ketatalaksanaan, proses dan prosedur manajemen kelas, menciptakan disiplin siswa, dan teknik membuat keputusan yang efektif. Keterampilan ini biasanya diperoleh melalui pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, dan ketekunan atau motivasi untuk berkembang.

2. Keterampilan melakukan hubungan-hubungan kemanusiaan (*human skill*). Keterampilan diperlukan oleh administrator sekolah, mengingat administrasi merupakan proses sosial yang memadukan dimensi kelembagaan dengan dimensi pribadi. Dimensi kelembagaan mengandung makna unsur-unsur formal yang melekat pada status kepala sekolah yang memang berhubungan. Sedangkan dimensi pribadi mengandung makna unsur-unsur pribadi tempat kepala sekolah yang dikaitkan dengan unsur-unsur pribadi tempat kepala sekolah itu berhubungan. Dalam kaitannya dengan hubungan manusiawi, kepala sekolah dituntut untuk dapat melakukan secara efisien dan efektif, sehingga kinerja di sekolah benar-benar menjadi nyaman dan lancar.
3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*). Keterampilan ini berkaitan dengan cara kepala sekolah memandang sekolah, keterkaitan sekolah dengan struktur di atasnya dan dengan masyarakat, serta program kerja sekolah secara keseluruhan. Pekerjaan kepala sekolah di sini adalah bagaimana membuat konsep, sebagai suatu proses kerja, administrasi sekolah yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan dengan inisi kegiatan membuat keputusan. Kepala sekolah harus memiliki sifat komitmen dalam menjalankan tugas teknis manajerial yaitu tentang:
 1. *interpersonal*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai figur, pemimpin, dan juru runding;
 2. *informational*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai pemantau, penyebar, dan perantara;
 3. *decisional*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai wiraswastawan, *disturbance-handler*, pengalokasi sumber-sumber, dan negosiator.

C. Alternatif Program dan Kurikulum

Menurut Gibson dan Sanusi, dkk. (Sudarman Danim, 2002), pendidikan prajabatan minimal bagi kepala sekolah adalah Strata dua (Magister) dengan spesialisasi administrasi/manajemen pendidikan, bahkan sampai Strata tiga (Doktor). Sedangkan di Indonesia persyaratan menjadi guru saja menurut PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan minimal S1/D4, yang diharapkan bisa terealisasi paling lambat 15

tahun mendatang. Saat sekarang menurut Standar Sekolah Nasional (SSN), seorang kepala sekolah minimal berlatar belakang pendidikan Strata satu (Sarjana).

Pendidikan kekepalasekolahan penyetaraan diprioritaskan bagi kepala sekolah pendidikan dasar dan menengah yang masih aktif (belum memasuki masa pensiun/masa kerja masih lama), dan juga diprioritaskan kepada kepala sekolah di pedesaan mengingat relatif jauh tertinggal dibanding yang ada di perkotaan. Program penyetaraan bagi para kepala sekolah pendidikan dasar dapat dilakukan secara penuh dan juga secara berjenjang. Secara penuh artinya *blocking time system*, sedang berjenjang artinya ada tingkat dasar, tingkat menengah, tingkat lanjut, dan tingkat profesional.

Kurikulum yang ditawarkan dalam kurikulum prajabatan menurut Sanusi, dkk. (Sudarman Danim, 2002), sebagai berikut:

1. Program Inti yang terdiri atas mata kuliah-matakuliah:
 - a. Konsep-konsep Administrasi
 - b. Teori dan Organisasi Pendidikan Nasional
 - c. Kurikulum dan Supervisi Pengajaran
 - d. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan
 - e. Manajemen Pelayanan Siswa
 - f. Manajemen Gedung dan Fasilitas
 - g. Manajemen Ketatalaksanaan Pendidikan
 - h. Pembiayaan Pendidikan
 - i. Hubungan Sekolah-Masyarakat
 - j. Orientasi Profesional dan Penyuluhan
 - k. Landasan Hukum dan Kebijakan Pendidikan
 - l. Perencanaan Kelembagaan
 - m. Kepemimpinan Pendidikan
2. Komponen Ilmu Penunjang terdiri atas matakuliah-matakuliah:
 - a. Penelitian Pendidikan
 - b. Statistika Pendidikan
 - c. Psikologi Pendidikan
 - d. Inovasi Pendidikan
 - e. Evaluasi Pendidikan

- f. Ekonomi Pendidikan
3. Intership terdiri atas:
 - a. Magang di sekolah dasar bagi calon kepala sekolah dasar
 - b. Magang di SMP/MTs bagi calon kepala SMP/MTs
 - c. Magang di SMA/MAN/SMK bagi calon kepala SMA/MAN/SMK
 - d. Magang di SMA/MAN bagi calon kepala SMA/MAN
 - e. Magang di SMK bagi calon kepala SMK
 4. Karya Ilmiah terdiri atas:
 - a. Filsafat Ilmu
 - b. Skripsi/Tesis/Disertasi

D. Kepala Sekolah dan Inovasi Administrasi Pendidikan

Kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Untuk melaksanakan tugas kepala sekolah agar penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan lancar dan maju, maka harus dilakukan oleh kepala sekolah yang profesional dan berjiwa inovatif, karena tugas kepala sekolah sangat kompleks. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya, dan dibantu oleh para guru yang kompeten dan komitmen di sekolah tersebut. Meskipun jabatan kepala sekolah merupakan tugas tambahan, namun kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah. Kepala sekolah juga orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan sekolah yang dipumpunya.

Kemajuan dalam administrasi pendidikan dapat dicapai jika administrasi pendidikan tersebut dikelola secara inovatif oleh orang-orang yang senang dan berjiwa inovatif. Di Indonesia secara umum terjadi keterlambatan dalam inovasi pendidikan, sehingga menunda proses menuju lembaga yang efisien dan efektif baik dalam pengelolaan SDM, fasilitas, maupun proses pembelajarannya. Menurut Coombs (Sudarman Danim, 2002), berpendapat bahwa revolusi dalam pendidikan harus diawali dengan revolusi dalam bidang administrasi pendidikan, yang berarti lembaga pendidikan harus dikelola secara administrasi yang inovatif. Sekolah yang dikelola dengan

administrasi pendidikan secara inovatif akan mampu menampung dinamika perkembangan yang terjadi di luar sistem pendidikan, khususnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan masyarakat. Hal ini disebabkan karena administrasi pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan unsur-unsur lain dalam lembaga pendidikan, misalnya : guru, sarana dan prasarana, keuangan, hubungan sekolah dengan orang tua siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, perencanaan perkembangan sekolah, dll.

BAB V
JENJANG KEPANGKATAN DAN JABATAN GURU

Guru di Indonesia memiliki kepangkatan dan jabatan tertentu sesuai dengan latar belakang pendidikan (jenjang pendidikan) dan masa kerja, serta kenaikan pangkat yang mereka usulkan. Guru yang rajin dan ulet dalam bekerja, baik dalam bidang pengajaran/pendidikan, penelitian/karya ilmiah, pengabdian masyarakat, dan unsur pendukung/penunjang. Guru dapat mengusulkan kenaikan pangkat pada setiap 2 tahun sekali jika angka kredit yang diperoleh telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Dalam kenaikan jabatan/pangkat, seorang guru harus mengumpulkan angka kredit yang diperoleh dari bidang pengajaran/pendidikan berupa mengajar yang ditunjukkan dengan SK mengajar dari Kepala Sekolah, penelitian/karya ilmiah ditunjukkan dengan hasil penelitian atau artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, pengabdian masyarakat dapat berupa kegiatan-kegiatan kemasyarakatan yang telah ditunjukkan dengan SK atau surat tugas, dan unsur pendukung/penunjang dapat ditunjukkan dengan SK panitia atau sertifikat/piagam.

DAFTAR KEPANGKATAN DAN JABATAN GURU DI INDONESIA

PANGKAT DAN GOLONGAN RUANG	JABATAN FUNGSIONAL	KETERANGAN
Pengatur Muda/IIa	Guru Pratama	Lulusan D1
Pengatur Muda Tingkat I/IIb	Guru Pratama Tingkat I	Lulusan D2
Pengatur/IIc	Guru Muda	Lulusan D3
Pengatur Tingkat I/IIId	Guru Muda Tingkat I	
Penata Muda/IIIa	Guru Madya	Lulusan S1
Penata Muda Tingkat I/IIIb	Guru Madya Tingkat I	Lulusan S2
Penata/IIIc	Guru Dewasa	Lulusan S3
Penata Tingkat I/IIId	Guru Dewasa Tingkat I	
Pembina/IVa	Guru Pembina	
Pembina Tingkat I/IVb	Guru Pembina Tingkat I	
Pembina Utama Muda/IVc	Guru Utama Muda	
Pembina Utama Madya/IVd	Guru Utama Madya	
Pembina Utama/IVe	Guru Utama	

Lebih jelas dan detail dapat dilihat pada lampiran 3 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru Pemula Jenjang SI Pendidikan Jasmani*. Jakarta: Depdiknas.
- _____. (2005). *Standar Kompetensi Guru Pemula Jenjang DII Pendidikan Jasmani*. Jakarta: Depdiknas.
- Mendikbud dan Menpan. (1993). *Keputusan Menpan Nomor 84/1993 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdikbud.
- Soeninggjo. (1979). *Persiapan Profesi Olahraga Pendidikan*. Yogyakarta: Yayasan STO.
- Sudarman Danim. (2002). *Inovasi Pendidikan*