

FALSAFAH GURU

P PGRI sebagai tempat berhimpunya segenap guru dan tenaga kependidikan. PGRI merupakan organisasi perjuangan, organisasi profesi, dan organisasi ketenagakerjaan yang berdasarkan Pancasila, bersifat unitaristik, independen, dan non Politik praktis, secara aktif menjaga, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan Persatuan dan kesatuan bangsa yang dijiwai semangat kekeluargaan, kesetiakwaan Sosial yang kokoh serta sejahtera lahir batin, dan kesetia kawan organisasi baik nasional maupun internasional. Guru Indonesia harus mampu menjadi agen keprofesionalitasan, etika, moral dan nilai karakter bangsa.



UPY Press
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Unit 1 Gedung B Lantai 2
Jl. PGRI I Sonosewu No. 117 Yogyakarta
Telp (0274) 376808, 373198, 418077, Fax (0274) 376808
Email: upypress@gmail.com, Web: upypress.upy.ac.id

ISBN: 978-623-7668-62-6



FALSAFAH
GURU

Dr. Septian Aji Permana. M.Pd

UPY
Press

FALSAFAH GURU

Ditinjau dari Prespektif
Persatuan Guru Republik Indonesia

Dr. Septian Aji Permana. M.Pd

2023

FALSAFAH GURU

(Ditinjau dari Prespektif Persatuan Guru Republik Indonesia)

Dr. Septian Aji Permana, M.Pd



FALSAFAH GURU

(Ditinjau dari Prespektif Persatuan Guru Republik Indonesia)

Penulis : Dr. Septian Aji Permana, M.Pd
Editor : Arip Febrianto
Layout : Prayitno
Cover : Reza Diapratama

Cetakan Pertama, Februari 2023
17 cm x 23 cm + v + 116

ISBN : 978-623-7668-62-6

Penerbit :
UPY Press
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Unit 1 Gedung B Lantai 2
Jl. PGRI I Sonosewu No. 117 Yogyakarta
Telp (0274) 376808, 373198,418077, Fax (0274) 376808
Email: upypress@gmail.com
Web: upypress.upy.ac.id

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang
Dilarang memperbanyak karya tulisan ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis pajtakan kehadiranNYA, karena berkat Rahmat dan Hidayahnya sehingga buku ini dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik. Buku Falsafat Guru ini disusun untuk memberikan pandangan kepada kaum Guru terutamanya kaum Guru Milenial karena terdapat krisis keprofesionalitasan, etika dan moral. Guru tidak hanya mentransfer Kenowlage tetapi harus mampu mentransfer Value dari yang diajarkan.

Seorang warga negara Indonesia yang merasa dirinya sebagai guru tertentu berusaha untuk mengajar dengan baik, profesional. Guru Indonesia harus berperan aktif membantu Pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (UUD 1945). Mengajar adalah suatu aktivitas Internasional, suatu aktivitas yang menimbulkan semangat belajar. Guru melakukan berbagai hal (mengajar, memberikan soal, menilai), supaya siswa mau belajar apa saja. Guru yang profesional mempunyai ciri antara lain: mengetahui apa yang diajarkan, menegetahui bagaimana cara mengajar, dan mengetahui untuk siapa mengajar.

Menurut George (1971) yang ada sejumlah kondisi dari mengajar yang baik adalah kontinuitas. Maksudnya guru bukan mengajarkan suatu pelajaran tersendiri secara lepas dan membiarkannya berlalu. Tetapi guru mengajarkan suatu pelajaran secara kontinuitas dan dalam tata urutan kesatuan. Pengajaran yang baik melibatkan pula suatu kondisi yang ketiga yaitu "consept formation". Pengajaran yang baik akan berhasil jika ditunjang oleh guru yang baik yakni mengajar siswanya untuk memperoleh pola pemikiran dan tindakan yang membawa perubahan (dari tidak tahu menjadi tahu).

Yogyakarta, 1 Februari 2023

Dr. Septian Aji Permana, M.Pd

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
SUSUNAN PENULIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA (PGRI)	1
BAB II HAKEKAT ONTOLOGI GURU	76
BAB III GURU MENGAJARKAN KEPROFESIONALITASAN.....	114
BAB IV GURU SEBAGAI AGEN PENDIDIKAN KARAKTER.....	143
BAB V GURU SEBAGAI AGEN NILAI, MORAL DAN ETIKA KEPEMIMPINAN	163
DAFTAR PUSTAKA.....	181

BAB I

ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA (PGRI)

A. Sejarah Singkat PGRI

Didorong oleh kegiatan luhur untuk berperan serta secara aktif Menegakkan, mengamankan, mengisi dan melestarikan Negara kesatuan Republik Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 Serta usaha mencerdaska kehidupan bangsa seperti terkandung dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 dan mewujudkan peningkatan harakat, martabat dan kesejahteraan guru khususnya serta tenaga kependidikan pada umumnya, maka perlu di bentuk suatu organisasi.

Atas berkat dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Maka pada 25 November 1945 dalam kongres guru indonesia di Surakarta, telah didirikan satu organisasi Guru dengan nama Persatuan Guru Republik Indonesia di singkat PGRI. PGRI sebagai tempat berhimpunya segenap guru dan tenaga kependidikan Lainnya merupakan organisasi perjuangan, organisasi profesi, dan organisasi ketenagakerjaan yang berdasarkan Pancasila, bersifat unitaristik, independen, dan non Politik praktis, secara aktif menjaga, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan.

Persatuan dan kesatuan bangsa yang dijiwai semangat kekeluargaan, kesetiakwanan Sosial yang kokoh serta sejahtera lahir batin, dan kesertia kawan organisasi baik nasional maupun internasional.

PGRI sebagai organisasi perjuangan mengemban amanat dan cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945 menjamin, menjaga, dan mempertahankan keutuhan dan kelangsungan Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan membudayakan nilai-nilai luhur Pancasila.

Guru sebagai salah satu pilar pelaksana pembangunan pendidikan dituntut memiliki intergrasi dan kemampuan profesional yang tinggi agar mampu melaksanakan darma baktinya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. PGRI bertujuan dan berupaya membina, mempertahankan, dan meningkatkan harakat dan martabat guru melalui peningkatan kemampuan profesionalnya dan kesejahteraan guru beserta keluarganya. Atas dasar hal-hal di atas maka disusunlah anggaran dasar dan anggaran rumah tangga PGRI

B. Anggaran Dasar PGRI

BAB I

NAMA, WAKTU DAN KEDUDUKAN

Pasal 1

- 1) Organisasi ini bernama Persatuan Guru Republik Indonesia sisingkat PGRI
- 2) Persatuan Guru Republik Indonesia didirikan pada 25 November 1945 dalam kongres Guru Indonesia di Surakarta untuk waktu yang tidak ditentukan
- 3) Organisasi tingkat nasional kedudukan di ibukota negara Republik Indonesia

BAB II

D A S A R

Pasal 2

PGRI berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945

BAB III

JATI DIRI

Pasal 3

PGRI adalah organisasi perjuangan, organisasi profesi dan Organisasi Ketenagakerjaan

BAB IV

SIFAT DAN SEMANGAT

Pasal 4

- 1) PGRI adalah organisasi yang bersifat :
 - a. Unitaristik tanpa memandang ijazah, tempat kerja, kedudukan, agama, suku, golongan, gender, dan asal usul
 - b. Independen yang berlandaskan pada prinsip kemandirian organisasi dengan mengutamakan kemitrasejajaran dengan berbagai pihak
 - c. Non partai politi, bukan merupakan bagian dari dan tidak berfasilitas kepada partai politik
- 2) PGRI memiliki dan melandasi kegiatannya pada semangat demokrasi kekeluargaan, keterbukaan dan tanggung jawab etika, moral serta hukum

BAB V

KEDAULATAN

Pasal 5

Kedaulatan organisasi berada di tangan anggota dan dilaksanakan sepenuhnya oleh Kongres.

BAB VI

TUJUAN

Pasal 6

PGRI bertujuan :

- a. Mewujudkan cita-cita Proklamsi Kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
- b. Berperan serta aktif mencapai tujuan nasional dalam mencerdaskan bangsa dan membentuk manusia indonesia seutuhnya,
- c. Berperan serta mengembangkan sistem dan pelaksanaan pendidikan nasional,
- d. Mempertinggi kesadaran dan sikap guru, meningkatkan mutu dan kemampuan profesi guru dan tenaga kependidikan lainnya,
- e. Menjaga, memelihara, membela serta meningkatkan harkat dan martabat guru tenaga kependidikan melalui peningkatan kesejahteraan serta kesetiakawanan anggota

BAB VII
TUGAS DAN FUNGSI
Pasal7

PGRI mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang maha Esa
- b. Membela, mempertahankan, mengamankan dan mengamalkan Pancasila
- c. Mempertahankan dan melestari Negara Kesatuan Republik Indonesia
- d. Meningkatkan itegrasi bangsa dan menjaga tetap terjamin serta terpeliharanya keutuhan kesatuan dan persatuan bangsa.
- e. Melaksanakan dan mengembangkan Saistem Pendidikan Nasional
- f. Membina dan bekerja sama dengan Himpunan / Ikakatan / Asosiasi profesi dan keahlian sejenis di bidang pendidikan yang secara suka rela menyatakan diri bergabung dan atau bermitra dengan PGRI
- g. Mempersatukan semua guru dan tenaga ke pendidikan di semua jenis, jenjang dan satuan pendidikan guna meningkatkan pengabdian dan peranserta dalam pembangunan Nasional.
- h. Mengupayakan dan mengevaluasi terlaksananya peningkatan kualifikasi akademik, sertifikasi, akreditasi, sebagai lisensi bagi pengukuhan kompetensi profesi guru
- i. Menegakkan dan melaksanakan Kode Etik dan ikrar Guru Indonesia serta peraturan organisasi
- j. Mengadakan hubungan kerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan, dan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan, dan organisasi kemasyarakatan umumnyadalam rangka peningkatan mutu pendidikan kebudayaan
- k. Memelihara, membina dan mengembangkan kebbudayaan nasional mememlihara kebudayaan daerah dalam rangka memperkaya kebudayaan nasional
- l. Menyelenggarakan dan membina anak lembaga PGRI
- m. Memelihara dan mempertinggi kesadaran guru akan profesinyauntuk meningkatkan mutu , keahlian, kemampuan, pengabdian, prestasi kerjasama.
- n. Memelihara dan meningkatkan mutu keorganisasi PGRI

BAB VIII
KODE ETIK DAN IKRAR GURU INDONESIA

Pasal 8

- 1) PGRI memiliki dan melaksanakan Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia
- 2) Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dalam Anggaran Rumah Tangga dan peraturan tersendiri

BAB IX
ATRIBUT

Pasal9

- 1) PGRI memiliki atribut Organisasi yang terdiri dari Lambang, Panji, Pakaian Seragam, Hymne dan Mars PGRI
- 2) Atribut organisasi tersebut pada ayat (1) pasal ini diatur dalam ketentuan tersendiri

BAB X
KEANGGOTAAN, KEWAJIBAN DAN HAK

Pasal 10

Yang dapat diterima menjadi anggota PGRI adalah Warga negara Republik Indonesia, yang dengan sukarela mengajukan permohonan menjadi anggota serta memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Anggaran Rumah Tangga.

Pasal 11

Keanggotaan Berakhir :

- a. Atas permintaan sendiri
- b. Karena di berhentikan atau,
- c. Karena meninggal dunia

Pasal 12

- 1) Setiap anggota berkewajiban :
 - a. Menjunjung tinggi nama dan kehormatan organisasi serta Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia
 - b. Mematuhi Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, peraturan – peraturan dan disiplin organisasi
 - c. Melaksanakan program Organisasi secara aktif
- 2) Tata cara melaksanakan kewajiban anggota diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

Pasal 13

- 1) Setiap Anggota Mempunyai :
 - a. Hak bicara
 - b. Hak suara
 - c. Hak memilih
 - d. Hak disiplin
 - e. Hak membela diri
 - f. Hak untuk memperjuangkan peningkatan harkat dan martabat
 - g. Hak memperoleh pembelaan dan perlindungan hukum.
- 2) Tata cara penggunaan dan pelaksanaan hak anggota diatur dalam Anggaran Rumah Tangga

BAB XI

SUSUNAN DAN PERANGKAT KELENGKAPAN ORGANISASI

Pasal 14

PGRI memiliki tata urutan/tingkat organisasi dengan susunan sebagai berikut:

- a. Tingkat Nasional
- b. Tingkat Provinsi
- c. Tingkat Kabupaten/Kota
- d. Tingkat Cabang / Cabang Khusus
- e. Tingkat Ranting

Pasal 15

Organisasi tingkat Nasional meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 16

Organisasi tingkat Provinsi meliputi wilayah satu Provinsi

Pasal 17

Organisasi tingkat Kabupaten/ Kota meliputi wilayah satu Kabupaten / Kota

Pasal 18

PGRI cabang / cabang khusus terdiri dari :

- a. Cabang yang meliputi wilayah satu kecamatan
- b. Cabang khusus yang meliputi satu unit kerja tertentu, baik di dalam maupun di luar negeri

Pasal 19

Organisasi tingkat Ranting meliputi wilayah desa/kelurahan atausatu unit kerja/satuan pendidikan/ /gugus sekolah.

Pasal 20

Perangkat Kelengkapan Organisasi PGRI terdiri dari :

- a. Badan Pimpinan dan Badan Khusus
- b. Anak lembaga dan badan Khusus
- c. Himpunan/ Ikatan/ Asosiasi Profesi dan keahlian Sejenis
- d. Forum Organisasi
- e. Badan Penasehat
- f. Dewan Kehormatan Organisasi dan Kode Etik Guru Indonesia

BAB XII

BADAN PIMPINAN ORGANISASI

Pasal 21

Badan pimpinan organisasi terdiri dari :

- a. Pengurus Tingkat Nasional disebut Pengurus Besar PGRI
- b. Pengurus Tingkat Provinsi disebut Pengurus PGRI Provinsi.
- c. Pengurus Tingkat Kabupaten/ Kota disebut Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- d. Pengurus Tingkat Cabang/ Cabang Khusus disebut Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus.
- e. Pengurus Tingkat Ranting disebut Pengurus PGRI Ranting.

Pasal 22

- (1) Susunan, proses pencalonan, dan pemilihan Pengurus Besar PGRI, PEngurus PGRI Provinsi, Pengurus PGRI Kabupaten/ Kota, Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusu, dan Pengurus Ranting ditetapkan dalam Anggaran Rumah Tangga.
- (2) Masa Bakti kepengurusan Badan Pimpinan Organisasi ditetapkan 5 (lima) tahun.

Pasal 23

- (1) Badan Pimpinan Organisasi bertugas melaksanakan program dan kegiatan organisasi.
- (2) Badan Pimpinan Organisasi sesuai dengan tingkatannya masing-masing berwenang menetapkan kebijakan organisasi untuk memperlancar pelaksanaan tugas organisasi serta bertindak ke dalam dan ke luar atas nama organisasi.
- (3) Badan Pengurus Organisasi sesuai dengan tingkatannya masing-masing berkewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban pada forum organisasi tertinggi pada tingkatan masing-masing.

Pasal 24

- (1) Sebelum memulai tugasnya, seluruh anggota Badan Pimpinan Organisasi disahkan dan dilantik oleh Badan Pimpinan Organisasi setingkat lebih tinggi kecuali seluruh anggota Badan Pimpinan Organisasi Tingkat Nasional yang mengucapkan janji dihadapan Kongres.
- (2) Tata cara pelaksanaan pelantikan, pengucapan janji dan pengesahan Badan Pimpinan Organisasi tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

BAB XIII

ANAK LEMBAGAN BADAN KHUSUS

Pasal 25

- (1) Untuk mengelola bidang dan atau tugas tertentu dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersifat tetap dan jangka panjang dibentuk Anak Lembaga.
- (2) Jenis, susunan dan tugas anak lembaga PGRI Nasional dan pengurusnya ditetapkan oleh Pengurus Besar PGRI.
- (3) Anak Lembaga PGRI dikoordinasikan oleh Badan Pimpinan Organisasi sesuai tingkatannya masing-masing.
- (4) Masa Bakti Kepengurusan Anak Lembaga PGRI ditetapkan sama dengan masa bakti Badan Pimpinan Organisasi sesuai tingkatannya. Ketentuan mengenai tugas, fungsi dan kegiatan antar lembaga serta susunan dan tata kerjanya diatur dalam peraturan tersendiri.
- (5) Semua anak lembaga harus tunduk kepada semua peraturan dan keputusan-keputusan PGRI sebagai induk organisasinya.

Pasal 26

- (1) Untuk melaksanakan program tertentu dan dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan Forum Organisasi baik sebagai upaya mencapai sasaran program organisasi maupun dalam upaya bekerjasama dengan pihak lain, Badan Pimpinan Organisasi di semua tingkatan dapat membentuk Badan Khusus.
- (2) Badan khusus bertanggung jawab kepada Badan Pimpinan Organisasi yang membentuknya.
- (3) Ketentuan mengenai tugas, fungsi, dan susunan serat tata kelola Badan Khusus diatur dalam peraturan tersendiri.
- (4) Badan Khusus yang dibentuk oleh PGRI harus tunduk kepada semua peraturan dan keputusan-keputusan PGRI sebagai induk organisasinya

BAB XIV HIMPUNAN PRESIDEN DAN KEAHLIAN SEJENIS

Pasal 27

- (1) Himpunan /Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis di lingkungan pendidikan yang sukarela menayatakan bergabung atau berafiliasi dengan PGRI merupakan salah satu Badan Kelengkapan Organisasi PGRI.
- (2) Hak, kewajiban, dan mekanisme hubungan kerja antara PGRI dengan Himpunan /Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis seperti tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dalam peraturan tersendiri.

BAB XV FORUM ORGANISAI

Pasal 28

Jenis Forum Organisasi

- (1) Jenis Forum Organisasi terdiri dari:
 - a. Kongres
 - b. KONGres Luar Biasa
 - c. Konferensi Kerja Nasional (KONKERNAS)
 - d. Konferensi PGRI Provinsi (KONPROV)
 - e. Konferensi PGRI Provinsi Luar Biasa (KONPROVLUB)
 - f. Konferensi Kerja PGRI Provinsi (KONKERPROV)
 - g. Konferensi PGRI KAbupaten/Kota (KONKAB/ KONKOT)

- h. Konferensi PGRI Kabupaten/Kota Luar Biasa (KONKABLUB/ KONKATLUB)
 - i. Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota (KONKERKAB/ KOKERKOT)
 - j. Konferensi Cabang/Cabang Khusus (KOCAB/KONCABSUS)
 - k. Konferensi Cabang/Cabang Khusus Luar Biasa (KOCABLUB/ KONCABSUSLUB)
 - l. Konferensi Kerja PGRI Cabang/Cabang Khusus Luar Biasa (KONKERCAB/KONKERCABSUS)
 - m. Rapat Anggota PGRI Ranting (RAPRAN)
 - n. Rapat Pengurus dan Pertemuan lain
- (2) Ketentuan mengenai tugas, fungsi, dan susunan serta cara kerja masing masing Forum Organisasi tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

BAB XVI BADAN PENASIHAT

Pasal 29

- (1) Badan Pimpinan Organisasi Tingkat Nasional sampai Ranting dibantu oleh sebuah Badan Penasihat yang diangkat, disahkan dan berhenti bersama-sama dengan pengurus Badan Pimpinan Organisasi yang bersangkutan oleh forum organisasi yang memilihny.
- (2) Badan Penasihat bertugas memberikan nasihat, pertimbangan, dan saran kepada Badan Pimpinan Organisasi baik diminta maupun tidak.
- (3) Badan Penasihat terdiri dari unsur tokoh-tokoh pendidikan, kebudayaan, masyarakat, dan para ahli.
- (4) Masa bakti kepengurusan Badan Penasehat ditetapkan sama dengan masa bakti kepengurusan Badan Pimpinan Organisasi sesuai dengan tingkatnya.
- (5) Ketentuan mengenai susunan, uraian tugas, fungsi dan cara kerja badan Penasihat diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

BAB XVII DEWAN KEHORMATAN ORGANISASI

Pasal 30

- (1) Terkecuali untuk organisasi tingkat cabang dan ranting, Badan Pimpinan Organisasi dapat membentuk Dewan Kehormatan Organisasi yang terdiri dari unsur Badan Penasehat, unsur BAdan Pimpinan Organisasi, unsur

Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis dan unsur keahlian sesuai keperluan.

- (2) Dewan Kehormatan Organisasi bertugas memberikan saran, pendapat dan pertimbangan tentang pelaksanaan, penegakan, dan pelanggaran, disiplin organisasi dan Kode Etik Guru Indonesia.

BAB XVII **PETBENDAHARAAN**

Pasal 31

- (1) Sumber keuangan diperoleh dari:
 - a. Uang pangkal,
 - b. Uang iuran,
 - c. Sumbangan tetap para donatur,
 - d. Sumbangan-sumbangan yang tidak mengikat,
 - e. Usaha-usaha lain yang sah.
- (2) Kekayaan Organisasi dibukukan dan diinventarisasikan sebaik-baiknya.
- (3) Ketentuan mengenai tatacara pengelolaan keuangan dan kekayaan organisasi diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

BAB XIX **PERUBAHAN ANGGARAN DASAR**

Pasal 32

- (1) Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga adalah wewenang Kongres.
- (2) Kongres yang dimaksud pada ayat (1) pasal ini, sah apabila dihadiri lebih dari $\frac{1}{2}$ (satu perdua) jumlah Kabupaten/Kota yang mewakili lebih dari $\frac{1}{2}$ (satu perdua) jumlah suara
- (3) Perubahan AD/ART harus disetujui oleh sekurang-kurangnya $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) dari jumlah suara yang hadir.

C. Anggaran Rumah Tangga

BAB I KODE ETIK GURU INDONESIA DAN IKRAR GURU INDONESIA

Pasal 1

- (1) Kode Etik Guru Indonesia merupakan etika jabatan guru yang menjadi landasan moral dan pedoman tingkah laku profesi yang dijunjung tinggi diamalkan dan diamankan oleh setiap guru Indonesia.
- (2) Ikrar Guru Indonesia merupakan penegasan kebulatan tekad anggota PGRI dalam penghayatan dan pengamalan Kode Etik Guru Indonesia.
- (3) Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia tercantum dalam naskah tersendiri.
- (4) Setiap anggota PGRI wajib memahami, menghayati, mengamalkan dan menjunjung tinggi Kode Etik Guru Indonesia dan Ikrar Guru Indonesia.
- (5) Tata cara penggunaan dan pengucapan Ikrar Guru Indonesia diatur lebih lanjut dalam ketentuan tersendiri.

BAB II KEANGGOTAAN

Pasal 2

Jenis Keanggotaan

Jenis keanggotaan terdiri dari :

- a. Anggota biasa
- b. Anggota luar biasa
- c. Anggota kehormatan

Pasal 3

Anggota Biasa

Yang dapat menjadi anggota biasa adalah :

- a. Para guru/ dosen dan tenaga kependidikan.
- b. Para ahli yang menjalankan pekerjaan pendidikan.
- c. Mereka yang menjabat pekerjaan di bidang pendidikan.
- d. Pensiunan yang dimaksud dalam butir (a), (b), dan (c) pasal ini yang tidak menyatakan dirinya keluar dari keanggotaan PGRI.

Pasal 4

Anggota Luar Biasa

Yang menjadi anggota luar biasa :

- a. Para petugas lain yang erat kaitannya dengan tugas kependidikan,
- b. Mereka yang berijazah lembaga pendidikan tetapi tidak bekerja di bidang pendidikan.

Pasal 5

Anggota Kehormatan

Anggota kehormatan ialah mereka yang atas usul Pengurus Besar, Pengurus Provinsi, Pengurus Kabupaten/ Kota diangkat dan ditetapkan oleh Kongres Konferensi Provinsi dan Konferensi Kabupaten/ Kota karena jasa-jasanya terhadap pendidikan dan organisasi.

Pasal 6

Tata cara Penerimaan Keanggotaan

- (1) Keanggotaan biasa atau luar biasa dapat diperoleh dengan jalan mengajukan surat permintaan menjadi anggota kepada Pengurus Cabang/ cabang Khusus melalui Pengurus PGRI Ranting.
- (2) PGRI Cabang/ Cabang khusus yang tidak mempunyai Ranting, surat permintaan sebagai anggota disampaikan langsung kepada Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus.
- (3) Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus menyetujui permintaan keanggotaan dan melaporkannya kepada Pengurus PGRI Kabupaten/ Kota untuk menerbitkan kartu anggota bagi anggota yang bersangkutan.
- (4) Untuk CabangKhusus di instansi tingkat provinsi dan perguruan tinggi, permintaan menjadi anggota dapat diurus langsung oleh pengurus PGRI Provinsi di daerahnya.
- (5) Pada instansi tingkat Nasional dan satuan pendidikan Indonesia di luar negeri, keanggotaannya diurus dan ditangani oleh Pengurus Besar PGRI.
 - Dalam surat permintaan itu disebutkan antara lain :
 - Nama
 - Jenis kelamin
 - Tempat dan tanggal lahir
 - Pekerjaan
 - Agama

- Alamat TempatTinggal
 - Ijazah yang dimiliki
- (1) Keanggotaan disahkan dengan surat pengesahan serta pemberian kartu anggota oleh pengurus Kabupaten/ Kota atau oleh Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus yang jauh dari tempat kedudukan Pengurus PGRI Kabupaten/ Kota.
 - (2) Keanggotaan harus terdaftar mulai dari Pengurus Ranting sampai dengan Pengurus Besar.
 - (3) Pengadaan kartu anggota dilaksanakan oleh Pengurus kabupaten/ Kota.
 - (4) Kartu anggota berlaku selama 5 tahun.

Pasal 7

Penolakan dan Permintaan Ulang Keanggotaan

- (1) Wewenang penolakan permintaan menjadi anggota, dilakukan oleh pengurus PGRI Kabupaten/ Kota atau Pengurus PGRI Provinsi yang diberi wewenang untuk mengurusnya jika persyaratan seperti yang tercantum dalam pasal 6 Anggaran Rumah Tangga tidak dipenuhi.
- (2) Jika permintaan menjadi anggota ditolak, yang berkepentingan boleh mengajukan permintaan ulang kepada instansi organisasi yang lebih tinggi sampai kepada pengurus PGRI provinsi.
- (3) Untuk instansi tingkat nasional, provinsi, perguruan tinggi dan satuan pendidikan Indonesia di luar negeri, pengajuan permintaan ulang tersebut disampaikan kepada Pengurus Besar PGRI.

Pasal 8

Kepindahan Anggota

- (1) Seorang anggota yang pindah ke Cabang/ Cabang Khusus lain, wajib memberi tahu Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus asal dan melapor kepada Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus di tempat yang baru.
- (2) Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus yang melepas maupun yang menerima wajib melaporkan mutasi tersebut ke Pengurus PGRI Kabupaten/ Kota.

Pasal 9

Kewajiban Anggota

Anggota mempunyai kewajiban untuk :

- a. Menaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, peraturan serta ketentuan organisasi,
- b. Menjunjung tinggi Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia,
- c. Mematuhi peraturan dan disiplin organisasi,
- d. Melaksanakan program, tugas, serta misi organisasi
- e. Membayar uang pangkal dan iuran anggota,
- f. Memberikan sumbangan sukarela kepada PGRI jika secara langsung maupun tidak langsung memperoleh penghasilan karena organisasi dan/atau ada kaitannya dengan organisasi.

Pasal 10

Hak Anggota

- (1) Anggota biasa memiliki :
 - a. Hak pilih, yaitu hak memilih dan dipilih menjadi pengurus organisasi,
 - b. Hak suara, yaitu hak untuk memberikan suaranya pada waktu pemungutan suara,
 - c. Hak bicara, yaitu hak untuk mengeluarkan pendapat baik secara lisan maupun tertulis,
 - d. Hak membela diri, yaitu hak untuk menyampaikan pembelaan diri atas tindakan disiplin organisasi yang dijatuhkan kepadanya atau atas pembatasan, hak-hak keanggotaannya dan
 - e. Hak memperoleh kesejahteraan , pembelaan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugasnya.
- (2) Anggota luar biasa memiliki hak bicara, yaitu hak untuk mengeluarkan pendapat baik lisan maupun tertulis.
- (3) Anggota kehormatan memiliki hak bicara, yaitu hak untuk mengeluarkan pendapat baik secara lisan maupun tertulis

Pasal 11

Disiplin Organisasi

- (1) Tindakan disiplin dapat dikenakan kepada anggota yang :
 - a. Dianggap telah melanggar Kode Etik Guru Indonesia, Ikrar Guru Indonesia, Anggaran Dasar/ Anggaran Rumah Tangga, serta disiplin organisasi,
 - b. Tidak membayar uang iuran selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dengan tidak ada alasan yang dapat dibenarkan oleh organisasi.
- (2) Tindakan disiplin berupa :
 - a. Peringatan lisan atau tertulis,
 - b. Pemberhentian/ pembebasan selaku pengurus organisasi,
 - c. Pemberhentian/ pembebasan sementara sebagai anggota, dan
 - d. Pemberhentian
- (3) Pemberhentian/ pembebasan sementara :
 - a. Sebagai anggota biasa/ luar biasa dilakukan oleh Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus atau Pengurus PGRI yang mengurus keanggotaannya.
 - b. Selaku anggota pengurus organisasi dilakukan oleh rapat pleno pengurus organisasi yang bersangkutan dan dipertanggungjawabkan pada forum, organisasi yang setingkat.
 - c. Sebagai anggota Pengurus Besar PGRI dapat dilakukan oleh keputusan rapat pleno Pengurus Besar PGRI yang dipertanggungjawabkan kepada Konferensi Kerja Nasional.
 - d. Sebagai anggota PGRI berlaku paling lama 6 (enam) bulan dan sesudah jangka waktu tersebut wajib ditentukan apakah pemberhentian sementara itu dicabut atau dilanjutkan dengan pemberhentian tetap.
 - e. Sebagai anggota pengurus berlaku selama-lamanya 1 (satu) tahun dan sesudah jangka waktu tersebut wajib ditentukan apakah pemberhentian sementara itu dicabut atau dilanjutkan dengan pemberhentian tetap.
- (4) Sebelum suatu tindakan didisiplin dilakukan, pengurus organisasi yang mempunyai wewenang untuk menegakkan tindakan disiplin wajib mengadakan penyelidikan yang seksama.

- (5) Sebelum suatu tindakan disiplin dilakukan, anggota yang dianggap bersalah diberi kesempatan membela diri dengan cukup disertai pembuktian yang sah.
- (6) Semua anggota yang terkena tindakan disiplin organisasi mempunyai hak banding kepada instansi organisasi yang lebih tinggi sampai ke tingkat kongres.

BAB III **ORGANISASI TINGKAT NASIONAL**

Pasal 12

Status, Wilayah, dan Perangkat Kelengkapan Organisasi

- (1) Organisasi Tingkat Nasional merupakan institusi tertinggi organisasi yang meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia termasuk sekolah-sekolah Indonesia di luar negeri yang memiliki keanggotaan PGRI.
- (2) Kongres merupakan pemegang kedaulatan tertinggi organisasi.
- (3) Organisasi Tingkat Nasional berkedudukan di Ibukota Negara Republik Indonesia.
- (4) Perangkat kelengkapan organisasi tingkat nasional terdiri dari :
 - a. Pengurus Besar
 - b. Anak Lembaga dan Badan Khusus Tingkat Nasional.
 - c. Himpunan/ ikatan/ asosiasi profesi dan keahlian sejenis tingkat nasional.
 - d. Kongres, Kongres Luar Biasa, Konferensi Kerja Nasional.
 - e. Forum organisasi lainnya Tingkat Nasional.
 - f. BAdan Penasehat Tingkat Nasional.
 - g. Dewan Kehormatan Organisasi dan Kode Etik Guru Indonesia.

BAB IV **ORGANISASI TINGKAT PROVINSI**

Pasal 13

Status, Wilayah dan Perangkat Kelengkapan Organisasi

- (1) Organisasi PGRI Provinsi meliputi wilayah satu provinsi.
- (2) Dalam wilayah satu provinsi tidak boleh didirikan organisasi PGRI provinsi yang lain yang mempunyai batas wilayah yang sama.

- (3) Jika wilayah satu provinsi berkembang menjadi lebih dari satu provinsi yang sederajat, dapat didirikan organisasi PGRI provinsi yang baru dengan tata cara sebagai berikut :
 - a. Pengurus PGRI Provinsi induk mengadakan Konferensi Khusus.
 - b. Konferensi Khusus menetapkan Pengurus PGRI provinsi baru sebagai penanggungjawab organisasi di provinsi tersebut.
 - c. Ketentuan tentang tata cara, wewenang dan tanggung jawab penyelenggaraan konferensi provinsi berlaku pula bagi penyelenggaraan konferensi khusus.
- (4) Perangkat Kelengkapan Organisasi PGRI provinsi terdiri dari :
 - a. Pengurus PGRI Provinsi
 - b. Anak Lembaga dan Badan Khusus Provinsi.
 - c. Himpunan/ Ikatan/ Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis Provinsi.
 - d. Konferensi PGRI Provinsi, Konferensi Provinsi Luar Biasa, Konferensi Kerja PGRI Provinsi dan forum organisasi lainnya.
 - e. Badan Penasehat PGRI Provinsi.
 - f. Dewan Kehormatan Organisasi dan Kode Etik Guru Indonesia.

Pasal 14

Pengesahan dan Penolakan Organisasi PGRI Provinsi

- (1) Pengesahan Organisasi PGRI Provinsi
 - a. Pengesahan Organisasi PGRI Provinsi yang baru dilakukan oleh Pengurus Besar.
 - b. Untuk memperoleh pengesahan sebagai Organisasi PGRI Provinsi, Pengurus PGRI Provinsi induk mengajukan Surat Permintaan Pengesahan kepada Pengurus Besar dengan menjelaskan :
 - Nama calon Organisasi PGRI Provinsi
 - Susunan Pengurus PGRI Provinsi pertama kali.
 - Alamat Pengurus/Kantor Organisasi PGRI Provinsi.
 - Laporan/berita acara tentang pembentukan Organisasi PGRI Provinsi yang bersangkutan.
 - Keadaan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota/ dan Organisasi PGRI Cabang/Cabang Khusus di bawahnya
 - c. Organisasi PGRI Provinsi dianggap sah apabila sudah menerima Surat Pengesahan dari Pengurus Besar.
 - d. Pengesahan diberikan apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- Pembentukannya telah sesuai dengan syarat-syarat / prosedur yang telah ditetapkan
 - Dalam Anggaran Rumah Tangga pasal 13 ayat(1), (2), dan (3).
 - Calon Organisasi PGRI Provinsi telah menyelesaikan administrasi organisasi.
 - Memperlihatkan kegiatan organisasi.
- (2) Penolakan pengesahan Organisasi PGRI Provinsi
- a. Penolakan pengesahan Organisasi PGRI Provinsi dilakukan oleh Pengurus Besar PGRI dengan pemberitahuan melalui surat penolakan kepada yang berkepentingan dengan menjelaskan alasannya.
 - b. Calon Organisasi PGRI Provinsi yang ditolak permintaan pengesahannya dapat mengajukan permasalahannya kepada Konferensi Kerja Nasional tahun berikutnya yang wajib diagendakan secara khusus oleh Pengurus Besar.

Pasal 15

Pembekuan, Pencairan, dan Pembubaran Organisasi PGRI Provinsi

- (1) Pembekuan Organisasi PGRI Provinsi berarti :
- a. Menonaktifkan seluruh kepengurusan Organisasi PGRI Provinsi dan mencabut seluruh hak-haknya untuk mengadakan ikatan-ikatan atas nama PGRI,
 - b. Pembekuan, dan pencairan kembali Organisasi Provinsi dilakukan oleh Pengurus Besar yang kemudian memberikan pertanggung jawabannya kepada Konferensi Kerja Nasional dengan mempertimbangkan usul dan saran Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan.
 - c. Pembekuan dilakukan karena pengurus :
 - melanggar Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia.
 - melanggar Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga serta ketentuan organisasi lainnya,dan
 - tidak memperlihatkan kehidupan/kegiatan organisasi.
 - d. Pembekuan wajib didahului dengan peringatan tertulis oleh Pengurus Besar sekurang-kurangnya tiga kali berturut-turut.
 - e. Sesudah Organisasi Provinsi dibekukan, segala kegiatan organisasi yang ada di daerahnya diurus langsung oleh Pengurus Besar dan

- segala urusan Organisasi PGRI Provinsi menjadi tanggung jawab Pengurus Besar.
- (2) Pencairan Organisasi PGRI Provinsi.
 - a. Pengurus Besar wajib menghidupkan kembali Organisasi PGRI Provinsi antara lain dengan menyelenggarakan Konferensi PGRI Provinsi, selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah dibekukan.
 - b. Pengurus Besar dapat mencairkan kembali suatu Organisasi PGRI Provinsi yang dibekukan kalau Organisasi PGRI Provinsi tersebut telah dapat melakukan tugasnya secara wajar.
 - (3) Pembubaran Organisasi PGRI Provinsi.
 - a. Organisasi PGRI Provinsi dibubarkan oleh Konferensi Kerja Nasional jika 12 (dua belas) bulan sesudah dibekukan dan setelah berbagai upaya menghidupkan kembali tidak juga berhasil.
 - b. Sesudah Organisasi PGRI Provinsi dibubarkan, Organisasi PGRI Kabupaten/Kota dan organisasi di bawahnya yang tetap memenuhi syarat diurus langsung oleh Pengurus Besar.
 - c. Kekayaan Organisasi PGRI Provinsi, utang-piutang dan urusanlain-lain dari Organisasi PGRI Provinsi yang dibubarkan menjadi tanggungjawab Pengurus Besar.
 - d. Pembubaran seda pengalihan segala kekayaan Organisasi PGRI Provinsi oleh Pengurus Besar wajib diumumkan melalui media massa baik cetak maupun elektroniksetempat.

BAB V

ORGANISASI PGRI KABUPATENKOTA

Pasal 16

Status. Wilayah. dan Perangkat Kelengkapan

- (1) Wilayah Organisasi PGRI TingkatKabupaten dapat meliputi:
 - a. satu Kabupaten, dan atau
 - b. satu Kota
- (2) Dalam wilayah satu Organisasi PGRI Kabupaten tidak boleh didirikan Organisasi PGRI Kabupaten lain yang mempunyai batas wilayah yang

- (3) Jika wilayah satu Organisasi PGRI Kabupaten/Kota berkembang menjadi lebih dan satu Kabupaten yang sederajat, dapat didirikan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota yang baru dengan tata cara sebagai berikut :
- a. Pengurus PGRI Kabupaten/Kota mengadakan Konferensi PGRI Kabupaten/Kota khusus untuk menetapkan pembentukan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota baru.
 - b. Konferensi PGRI Kabupaten/Kota menetapkan Pengurus PGRI Kabupaten yang baru sebagai penanggungjawab organisasi di daerah baru tersebut,
 - c. Ketentuan tentang tata cara, wewenang tanggung jawab penyelenggaraan konferensi PGRI berlaku pula bagi penyelenggara konferensi tersebut .
- (4) Perangkat Kelengkapan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota terdiri dari :
- a. Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
 - b. Anak Lembaga dan Badan Khusus Kabupaten/Kota.
 - c. Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis Kabupaten/ Kota.
 - d. Konferensi PGRI Kabupaten/Kota, Konferensi Luar Biasa PGRI Kabupaten/Kota, Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota dan forum organisasi lainnya.
 - e. Badan Penasihat PGRI Kabupaten/Kota.
 - f. Dewan Kehormatan Organisasi dan Kode Etik Guru Indonesia.

Pasal 17

Pengesahan dan Penolakan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota

- (1) Pengesahan organisasi PGRI Kabupaten/Kota yang baru dilakukan oleh Pengurus Besar dengan mempertimbangkan usul dan saran Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan.
- (2) Untuk memperoleh pengesahan sebagai Organisasi PGRI Kabupaten/ Kota, Pengurus PGRI Kabupaten/Kota mengajukan Surat Permintaan Pengesahan kepada Pengurus Besar melalui Pengurus PGRI Provinsi dengan menjelaskan :
 - a. Nama Calon Organisasi PGRI Kabupaten/Kota.
 - b. Susunan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota pertama kali.
 - c. Alamat Pengurus/Kantor Organisasi PGRI Kabupaten/Kota.

- d. Laporan/Berita Acara tentang pembentuk Organisasi PGRI Kabupaten/ Kota yang bersangkutan.
 - e. Keadaan Organisasi Cabang/Cabang Khusus bawahnya
- (3) Organisasi PGRI Kabupaten/kota dianggap sah apabila sudah menerima surat pengesahan dari Pengurus Besar.
- (4) Pengesahan diberikan apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut :
- a. pembentukannya telah sesuai dengan syarat dan prosedur yang ditetapkan dalam Anggaran Rumah Tangga pasal 16 ayat (1),(2), dan (3),
 - b. calon Organisasi PGRI Kabupaten/Kota telah menyelesaikan administrasi organisasi
 - c. memperlihatkan kegiatan organisasi
 - d. usul dan saran Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan.
- (5) Penolakan pengesahan Organisasi Kabupaten/Kota dilakukan oleh Pengurus Besar dengan mempertimbangkan usul dan saran Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan yang diberitahukan dengan surat penolakan kepada yang berkepentingan dengan menjelaskan alasannya.
- (6) Calon Organisasi PGRI Kabupaten/Kota yang ditolak permintaan pengesahannya dapat mengajukan permasalahannya kepada Konferensi Kerja Nasional tahun berikutnya yang wajib diagendakan secara khusus oleh Pengurus Besar.

Pasal 18

Pembekuan, Pencairan, dan Pembubaran Organisasi PGRI Kabupaten/Kota

- (1) Pembekuan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota :
- a. Pembekuan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota berarti menonaktifkan seluruh kepengurusan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota dan mencabut seluruh hak-haknya untuk mengadakan ikatan-ikatan atas nama PGRI.
 - b. Pembekuan dilakukan karena Pengurus :
 - melanggar Kode Etik dan Ikrar Guru Indonesia,
 - melanggar Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga, dan ketentuan organisasi lainnya, dan
 - tidak memperlihatkan kehidupan/kegiatan organisasi.

- c. Pembekuan wajib didahului dengan peringatan tertulis oleh Pengurus Besar sekurang-kurangnya tiga kali berturut-turut.
 - d. Sesudah Organisasi PGRI Kabupaten/Kota dibekukan, segala kegiatan organisasi dan segala urusan yang ada di daerahnya diurus langsung oleh Pengurus Besar dan menjadi tanggung jawab Pengurus Besar.
 - e. Pengurusan kegiatan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota yang dibekukan tersebut dalam ayat (1) butir d pasal ini dapat didelegasikan kepada Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan.
 - f. Pembekuan dan pencarian kembali Organisasi PGRI Kabupaten/kota dapat dilakukan oleh Pengurus Besar dengan mempertimbangkan usul dan saran Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan kemudian wajib mempertanggungjawabkannya kepada Konferensi Kerja Nasional.
- (2) Pencairan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota
- a. Pengurus Besar wajib menghidupkan kembali Organisasi PGRI Kabupaten/kota antara lain dengan menyelenggarakan Konferensi PGRI Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sesudah pembekuan.
 - b. Pengurus Besar dapat mencairkan kembali suatu Organisasi PGRI Kabupaten/Kota yang dibekuk kalau Organisasi PGRI Kabupaten/ Kota tersebut telah dapat melakukan tugasnya secara wajar dengan mempertimbangkan usul dan sarana Pengurus PGRI Provinsi.
- (3) Pembubaran Organisasi PGRI Kabupaten/Kota
- a. Organisasi PGRI Kabupaten/Kota dapat dibubarkan oleh Konferensi Kerja Nasional jika 12 (dua belas) bulan sesudah dibekukan dan setelah berbagai upaya untuk menghidupkan kembali tidak juga berhasil.
 - b. Sesudah Organisasi PGRI Kabupaten/Kota dibubarkan, Organisasi Cabang/Cabang Khusus yang tetap memenuhi syarat diurus langsung oleh Pengurus Besar yang pelaksanaannya dapat didelegasikan kepada Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan atau kepada Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang berdekatan.
 - c. Kekayaan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota, utang-piutang, dan urusan lain-lain dari Organisasi PGRI Kabupaten/Kota yang dibubarkan menjadi tanggung jawab Pengurus Besar yang

pelaksanaannya dapat didelegasikan kepada Pengurus PGRI Provinsi yang bersangkutan.

- d. Pembubaran serta pengalihan segala kekayaan Organisasi PGRI Kabupaten kota oleh Pengurus Besar wajib diumumkan melalui media massa baik cetak maupun elektronik setempat.

BAB VI

ORGANISASI PGRI CABANG/CABANG KHUSUS

Pasal 19

Status, Wilayah, dan Perangkat Kelengkapan Organisasi

- (1) Wilayah Organisasi Cabang meliputi wilayah satu kecamatan.
- (2) Wilayah Organisasi Cabang Khusus dapat meliputi satu unit kerja tingkat nasional atau tingkat provinsi atau tingkat Kabupaten/Kota atau satu unit kerja perguruan tinggi.
- (3) Perangkat Kelengkapan Organisasi Cabang/Cabang Khusus terdiri dari :
 - Pengurus Cabang/Cabang Khusus.
 - Anak Lembaga dan Badan Khusus Cabang/Cabang Khusus.
 - Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis Cabang/Cabang Khusus.
 - Konferensi Cabang/Cabang Khusus, Konferensi Cabang/Cabang Khusus Luar Biasa, Konferensi Kerja Cabang/Cabang Khusus, dan forum organisasi lainnya.
 - Badan Penasihat Cabang/Cabang Khusus

Pasal 20

Pengesahan dan Penolakan Organisasi Cabang/Cabang Khusus

Anggaran Rumah Tangga pasal 14 dan 17 berlaku pula bagi pengesahan dan penolakan permintaan pembentukan Cabang/Cabang Khusus, dengan ketentuan bahwa yang berhak memberikan atau menolak permintaan pengesahan Cabang/Cabang Khusus adalah Pengurus PGRI Provinsi dengan mempertimbangkan usul dan pendapat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Pasal 21
Pembekuan, Pencairan, dan
Pembubaran Cabang/Cabang Khusus

Anggaran Rumah Tangga pasal 15 dan 18 berlaku pula bagi pembekuan, pencairan dan pembubaran Cabang/Cabang Khusus, dengan ketentuan bahwa yang berhak menetapkan pembekuan, pencairan, dan pembubaran adalah Pengurus PGRI Provinsi dengan memperhatikan usul dan pendapat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

BAB VII
ORGANISASI PGRI RANTING

Pasal 22
Status, Wilayah, dan Perangkat Kelengkapan
Organisasi

- (1) Wilayah Organisasi Ranting dapat meliputi Satu kelurahan/desa. atau Satu unit kerja tingkat kecamatan/satu satuan pendidikan/gugus sekolah.
- (2) Dalam wilayah satu Organisasi Ranting tidak boleh didirikan Organisasi Ranting yang lain yang mempunyai batas wilayah yang sama.
- (3) Jika wilayah satu Organisasi Ranting berkembang menjadi lebih dari satu kelurahan/desa atau terdapat satuan pendidikan atau gugus sekolah baru yang sederajat dapat didirikan Organisasi Ranting yang baru dengan tata cara sebagai berikut:
 - a. Pengurus Ranting mengadakan Rapat Anggota untuk menetapkan mmbentukan Organisasi Ranting yang baru.
 - b. Rapat Anggota tersebut menetapkan Pengurus Ranting yang baru sebagai penanggung jawab organisasi di daerah yang baru tersebut.
 - c. Ketentuan tentang tata cara, wewenang dan tanggungjawab penyelenggaraan Rapat Anggota PGRI berlaku pula bagi penyelenggaraan Rapat Anggota PGRI tersebut.
- (4) Perangkat Kelengkapan Organisasi Ranting terdiri dari :
 - a. Pengurus Ranting
 - b. Badan Khusus yang dibentuk Ranting
 - c. RapatPengurus Ranting, RapatAnggota, dan pertemuan lainnya.

Pasal23
Pengesahan dan Penolakan
Pembentukan Ranting

Anggaran Rumah Tangga pasal 14 dan 17 bertaku pula bagi pengesahan dan penolakan permintaan pembentukan Ranting dengan ketentuan bahwa yang berhak memberikan atau menolak permintaan pengesahan Ranting adalah Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dengan mempertimbangkan usul dan pendapat Pengurus Cabang/Cabang Khusus yang bersangkutan.

Pasal 24
Pembentukan, Pencairan, dan
Pembubaran Ranting

Anggaran Rumah Tangga pasal 15 dan 18 berlaku pula bagi pembentukan, pencairan dan Pembubaran Ranting dengan ketentuan bahwa yang berhak memberikan atau menolak permintaan pengesahan Ranting adalah Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dengan memperhatikan usul dan pendapat Pengurus Cabang/Cabang Khusus yang bersangkutan.

BAB VIII
SYARAT-SYARAT PENGURUS

Pasal 25
Syarat Umum dan Syarat Khusus

- (1) Semua anggota kepengurusan organisasi PGRI di semua jenis dan tingkatan wajib memenuhi syarat-syarat umum sebagai berikut:
 - a. Beriman dan bertaqwakepadaTuhanYang Maha Esa.
 - b. Berjiwa dan melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen.
 - c. Anggota PGRI yang telah membuktikan peran serta aktif dalam kepengurusan dan atau terhadap organisasi.
 - d. Bersih, jujur, bermoral tinggi, bertanggung jawab, terbuka, dan berwawasan luas.
- (2) Anggota Pengums Besar, Pengurus PGRI Provinsi Pengurus PGRI Kabupaten/Kota. Pengurus Cabang/Cabang Khusus, dan Pengums Ranting, di samping mmenuhi syarat umum tersebut dalam ayat (1) pasal ini wajib memenuhi syarat khusus sebagai berikut :

- a. pernah duduk dalam kepengurusan organisasi pada tingkat yang sama atau paling rendah 2 tingkat dibawahnya, kecuali untuk Pengurus Cabang/Cabang Khusus dan Ranting.
- b. bekerja dan atau bertempattinggal di wilayah kerja organisasi.
- c. tidak merangkap jabatan Pengurus PGRI pada tingkat lainnya
- d. tidak merangkap jabatan sebagai pengurus partai politik
- e. tidak menduduki jabatan pengurus lebih dari dua kali masa bakti berturut-turut dalam jabatan yang sama.

BAB IX
PENGURUS BESAR
Pasal 26

Susunan Pengurus

- (1) Dalam kepengurusan PGRI perlu dilaksanakan kesetaraan gender.
- (2) Pengurus Besar PGRI berjumlah paling banyak 25 orang dengan susunan sebagai berikut:
 - a. Pengurus Harian:
 1. Ketua Umum
 2. Ketua
 3. Ketua
 4. Ketua
 5. Ketua
 6. Ketua
 7. Ketua
 8. Sekretaris Jenderal
 9. Wakil Sekretaris Jenderal
 10. Wakil Sekretaris Jenderal
 11. Wakil Sekretaris Jenderal
 12. Bendahara
 13. Wakil Bendahara
 - b. Departemen :
 14. Departemen Organisasi dan kaderisasi
 15. Departemen Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan
 16. Departemen informasi dan Komunikasi
 17. Departemen Penelitian dan Pengembangan
 18. Departemen Pendidikan dan Pelatihan

19. Departemen Hubungan Kerja sama Luar Negeri
20. Departemen Pengembangan Karier dan Profesi
21. Departemen Kerohanian
22. Departemen Pemberdayaan Perempuan
23. Departemen Pengembangan Kesenian, Kebudayaan dan Olahraga
24. Departemen Pengabdian Masyarakat
25. Departemen Advokasi dan Penindangan Hukum

Pasal 27

Pemilihan Pengurus Besar

- (1) Pada setiap Kongres, Pengurus Besar mengakhiri masa baktinya dan diselenggarakan pemilihan Pengurus Besar yang baru.
- (2) Calon Pengurus Besar wajib tercantum dalam daftar nama calon tetap yang diusulkan Pengurus PGRI Provinsi, Kabupaten/Kota dan disahkan oleh Kongres.
- (3) Pengurus Besar PGRI dipilih oleh Kongres, yang dalam hal ini berturut-turut memilih Ketua Umum (F1), enam Ketua dalam satu paket (F2), dan Sekretaris Jenderal (F3) melalui pemungutan suara secara bebas dan rahasia.
- (4) Kedelapan pengurus terpilih tersebut menjadi format yang bertugas melengkapi susunan Pengurus Besar sesuai dengan pasal 25 dan pasal 26 Anggaran Rumah Tangga yang diambil dari daftar calon Pengurus Besar PGRI tersebut pada ayat (2) pasal ini dengan memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30%.
- (5) Serah terima Pengurus Besar lama kepada Pengurus Besar baru dilakukan di hadapan peserta Kongres yang bersangkutan. Hal-hal yang berkaitan dengan inventaris, kekayaan dan keuangan organisasi masih menjadi tanggungan pengurus lama sampai ada penyelesaian dengan pengurus baru selambat-lambatnya 15 hari setelah kongres.
- (6) Pemilihan Pengurus Besar dipimpin Panitia Pemilihan Pengurus Besar PGRI yang susunan dan keanggotaannya disahkan oleh Kongres
- (7) Sebelum memulai tugasnya, seluruh Pengurus Besar mengucapkan janji di hadapan peserta kongres yang memilihnya.
- (8) Dalam hal kekosongan anggota Pengurus Besar pengisian dilakukan oleh Rapat Pengurus Besar dan hasilnya dilaporkan kepada Konferensi Kerja Nasional kecuali untuk jabatan Pengurus Harian terpilih pengisiannya

wajib dilakukan oleh Konferensi Kerja Nasional dengan tetap mengindahkan pasal 25 dan pasal 26 Anggaran Rumah Tangga.

Pasal 28

Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus Besar

- (1) Pengurus Besar PGRI bertugas menentukan kebijakan organisasi dan melaksanakan segala ketentuan dan kebijakan sesuai dengan Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, Keputusan-keputusan Kongres, Kongres Luar Biasa, Konferensi Kerja Nasional dan Rapat Pengurus Besar PGRI.
- (2) Penjabaran tugas Pengurus Besar diatur tersendiri dalam ketentuan organisasi yang menjadi bagian tak terpisahkan dan tak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
- (3) Dalam menjalankan kebijakan tersebut, Pengurus Besar PGRI merupakan badan pelaksana tertinggi yang kolektif.
- (4) Pengurus Besar mewakili PGRI di dalam dan di luar pengadilan yang pelaksanaannya diatur dalam peraturan organisasi.
- (5) Pengurus Besar bertanggung jawab kepada kongres atas kepengurusan organisasi untuk masa baktinya.
- (6) Pengurus Besar bertanggung jawab atas pelaksanaan Kode Etik Guru Indonesia, Ikrar Guru Indonesia, Anggaran Dasar, dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan Kongres dan Konferensi Kerja Nasional.

BAB X

PENGURUS PGRI PROVINSI

Pasal 29

Susunan Pengurus

- (1) Dalam kepengurusan PGRI perlu dilaksanakan kesetaraan gender,
- (2) Pengurus PGRI Provinsi berjumlah paling banyak 2 orang dengan susunan sebagai berikut :
 - a. Pengurus Harian berjumlah 9 orang
 1. Ketua
 2. Wakil Ketua
 3. Wakil Ketua
 4. Wakil Ketua
 5. Sekretaris Umum
 6. Wakil Sekretaris Umum

7. Wakil Sekretaris Umum
 8. Bendahara
 9. Wakil Bendahara
- b. Pengurus PGRI Provinsi dapat dilengkapi paling banyak 12 (dua belas) Ketua Biro yang nama, susunan, serta fungsinya dapat mengacu pada susunan serta fungsi Departemen di Pengurus Besar atau berdasar pada pembagian tugas dan fungsi organisasi yang disesuaikan dengan kondisi daerah, efektivitas serta efisiensi, dan atau bidang tugas yang terkait dengan program organisasi.

Pasal 30

Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus Provinsi

- (1) Pengurus PGRI Provinsi bertugas dan berkewajiban :
 - a. menentukan kebijakan organisasi dan melaksanakan segala ketentuan dan kebijakan sesuai dengan Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, keputusan-keputusan Kongres, Kongres Luar Biasa, Konferensi Kerja Nasional, Konferensi PGRI Provinsi, Konferensi Kerja PGRI Provinsi, dan Rapat Pengurus PGRI Provinsi di wilayahnya.
 - b. melaksanakan program kerja organisasi baik program kerja nasional maupun program kerja provinsi.
 - c. mengawasi, mengkoordinasi, membimbing dan membina. aktifitas Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
 - d. menegakkan disiplin organisasi dan mengatur ketertiban serta kelancaran keuangan Pengurus Besar dan Pengurus Provinsi.
- (2) Penjabaran tugas Pengurus Provinsi diatur dalam ketentuan organisasi yang menjadi bagian yang tak terpisahkan dan tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
- (3) Pengurus PGRI Provinsi bertanggungjawab atas terlaksananya segala ketentuan dalam Kode Etik Guru Indonesia, ikrar Guru Indonesia, Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, Keputusan Kongres, Konferensi Kerja Nasional, Konferensi PGRI Provinsi serta Konferensi Kerja PGRI Provinsi.
- (4) Pengurus PGRI Provinsi bertanggung jawab kepada Konferensi PGRI Provinsi atas kepemimpinan organisasi untuk masa baktinya.

- (5) Dalam menjalankan kebijakan tersebut, pengurus PGRI Provinsi merupakan badan pelaksana tertinggi di wilayahnya yang bersifat kolektif berdasarkan pada prinsip keterbukaan, tanggung jawab, demokrasi, dan kekeluargaan.
- (6) Pengurus PGRI Provinsi berkewajiban mengirimkan laporan kepada Pengurus Besar setiap 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 31

Pemilihan Pengurus PGRI Provinsi

- (1) Pada setiap Konferensi PGRI Provinsi yang diadakan paling lambat 6 (enam) bulan setelah Kongres Pengurus PGRI Provinsi wajib mengakhiri masa baktinya dan diselenggarakan pemilihan Pengurus PGRI Provinsi yang baru.
- (2) Bakal Calon Pengurus PGRI Provinsi wajib tercantum dalam daftar nama calon yang diusulkan Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus paling lambat satu bulan sebelum Konferensi Provinsi.
- (3) Tata cara dan proses pencalonan diatur sebagai berikut:
 - a. Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus berhak mencalonkan sebanyak-banyaknya 18 orang bakal calon yang memenuhi syarat sesuai pasal 25 Anggaran Rumah Tangga.
 - b. Sebelum diajukan untuk menjadi calon tetap dan disahkan Konferensi PGRI Provinsi, sebuah Panitia Khusus meneliti semua persyaratan teknis dan administratif para bakal calon dan menyampaikan rekomendasi kepada Konferensi.
 - c. Panitia Khusus diangkat dan ditetapkan Konferensi Kerja PGRI Provinsi terakhir yang terdiri dari wakil lima Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- (4) Tata cara dan proses pemilihan Pengurus PGRI Provinsi diatur sebagai berikut:
 - a. Konferensi memilih secara langsung berturut-turut Ketua (F1), tiga Wakil Ketua (F2) dalam satu paket, dan Sekretaris Umum (F3).
 - b. Calon Pengurus hams terdaftar dalam daftar calon yang diusulkan oleh Pengurus Cabang/Cabang Khusus.
 - c. Kelima Pengurus Harian terpilih tersebut bertindak selaku formatur dengan wewenang dari Konferensi untuk melengkapi susunan Pengurus PGRI Provinsi seperti dimaksud pasal 25 dan pasal 29

- dengan memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30%.
- d. Formatur wajib melengkapi susunan Pengurus PGRI Provinsi dari nama-nama yang tercantum dalam daftar calon yang diseleksi oleh Konferensi PGRI Provinsi tersebut.
 - e. Pemilihan Pengurus PGRI Provinsi dipimpin oleh Pengurus Besar PGRI yang dibantu oleh Panitia Pelaksana Pemilihan Pengurus PGRI Provinsi yang susunan dan keanggotaannya disahkan oleh Konferensi PGRI Provinsi di antara peserta Konferensi PGRI Provinsi tanpa mengikutsertakan anggota Pengurus PGRI Provinsi yang lama.
- (5) Serah terima Pengurus PGRI Provinsi lama kepada Pengurus PGRI Provinsi baru dilakukan di hadapan peserta konferensi yang bersangkutan. Hal-hal yang berkaitan dengan inventaris kekayaan dan keuangan organisasi masih menjadi tanggungan Pengurus PGRI Provinsi yang lama sampai ada penyelesaian dengan PGRI Provinsi yang baru selambat-lambatnya 15 hari setelah konferensi.
 - (6) sebelum memulai tugasnya, seluruh anggota Pengurus PGRI Provinsi dilantik oleh Pengurus Besar dan mengucapkan janji di hadapan peserta Konferensi yang memilihnya.
 - (7) Dalam hal terjadi kekosongan anggota Pengurus PGRI Provinsi, pengisiannya dilakukan oleh Rapat Pengurus PGRI Provinsi dan hasilnya dilaporkan kepada Konferensi Kerja Provinsi kecuali untuk jabatan Pengurus Harian terpilih, pengisiannya wajib dilakukan oleh Konferensi Kerja PGRI Provinsi dengan gelap mengindahkan pasal 29, 30, dan pasal 31 ayat (2) Anggaran Rumah Tangga.

BAB XI
PENGURUS PGRI KABUPATEN NIKOTA
Pasal 32

Susunan Pengurus

- (1) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota berjumlah paling banyak 19 orang dengan susunan sebagai berikut.
 - a. Pengurus Harian berjumlah 7 orang terdiri dari :
 1. Ketua
 2. Wakil Ketua

3. Wakil Ketua
 4. Sekretaris
 5. Wakil Sekretaris
 6. Bendahara
 7. Wakil Bendahara
- b. Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dapat dilengkapi dengan paling banyak 12 (dua belas) bidang yang susunan serta fungsinya dapat mengacu pada susunan serta fungsi biro pada Pengurus PGRI Provinsi atau disesuaikan dengan kebutuhan PGRI Kabupaten/Kota.
- (2) Pembagian tugas dan fungsi bidang dapat dilaksanakan berdasar pada acuan pembagian tugas dan fungsi biro di Pengurus PGRI Provinsi yang disesuaikan dengan kondisi daerah, efektifitas serta efisiensi, dan/atau bidang tugas yang terkait dengan program organisasi.

Pasal 33

Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus PGRI Kabupaten/kota

- (1) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota bertugas dan berkewajiban :
- a. Menentukan kebijakan Organisasi dan melaksanakan segala ketentuan dan kebijakan sesuai dengan Anggaran Dasar. Anggaran Rumah Tangga, Keputusan-keputusan Kongres, Kongres Luar Biasa, Konferensi Kerja Nasional. Konferensi PGRI Provinsi dan Kabupaten/Kota, Konferensi Kerja PGRI Provinsi dan Kabupaten/Kota dan Rapat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota di wilayahnya.
 - b. Melaksanakan program kerja nasional di wilayahnya, program kerja provinsi di wilayahnya, dan program kerja PGRI Kabupaten/Kota.
 - c. Mengawasi, mengkoordinasi, membimbing dan membina aktifitas Pengurus Cabang.
 - d. Menegakkan disiplin organisasi dan mengatur ketertiban serta kelancaran keuangan Pengurus Besar, Pengurus PGRI Provinsi dan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- (2) Penjabaran tugas Pengurus PGRI Kabupaten/Kota diatur dalam ketentuan organisasi yang menjadi bagian tak terpisahkan dan tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
- (3) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota bertanggungjawab atas terlaksananya segala ketentuan dalam Kode Etik Guru Indonesia, Ikrar Guru Indonesia,

Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, Keputusan Kongres, Konferensi Kerja Nasional, Konferensi PGRI Provinsi dan Kabupaten/Kota, Konferensi Kerja PGRI Provinsi dan Kabupaten/Kota dan Rapat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota di wilayahnya.

- (4) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada Konferensi PGRI Kabupaten/Kota atas kepengurusan organisasi untuk masa baktinya.
- (5) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota merupakan badan pelaksana organisasi tertinggi di wilayahnya yang bersifat kolektif dengan berlandaskan pada prinsip keterbukaan, demokrasi, tanggungjawab, dan kekeluargaan.
- (6) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota berkewajiban mengirimkan laporan kepada Pengurus PGRI Provinsi dengan tembusan kepada Pengurus Besar setiap 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 34

Pemilihan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota

- (1) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dipilih oleh Konferensi PGRI Kabupaten/Kota yang wajib diadakan paling lambat 6 (enam) bulan setelah Konferensi PGRI Provinsi.
- (2) Bakal calon Pengurus PGRI Kabupaten/Kota harus terdaftar dalam daftar calon yang diusulkan oleh Pengurus Ranting dan/atau perwakilan anggota.
- (3) Tata cara dan proses pencalonan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dilaksanakan sebagai berikut:
 - a. Pengurus PGRI baik ranting unit kerja maupun ranting desa dan/atau perwakilan anggota sekurang-kurangnya 25 anggota yang tidak termasuk ranting berhak mencalonkan sebanyak-banyaknya 13 orang bakal calon yang memenuhi syarat sesuai pasal 25.
 - b. Sebelum diajukan untuk menjadi calon tetap dan disahkan Konferensi PGRI Kabupaten/Kota, sebuah Panitia Khusus meneliti semi persyaratan teknis dan administratif para bakal calon dan menyampaikan rekomendasinya kepada Konferensi.
 - c. Panitia Khusus diangkat dan ditetapkan Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota terakhir yang terdiri dari wakil lima Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus.

- d. Jika Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus kurang dari lima, Panitia Khusus dapat dilengkapi hingga berjumlah lima dari Pengurus PGRI Ranting dari ibukota Kabupaten/Kota.
- (4) Tata cara dan proses pemilihan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota diatur sebagai berikut:
- a. Konferensi memilih secara berturut-turut Ketua (F-1) dua Wakil Ketua (F2) dalam satu paket, Sekretaris (F3), melalui pemungutan suara secara bebas dan rahasia.
 - b. Calon Pengurus harus terdaftar dalam daftar calon yang diusulkan oleh Pengurus Ranting dan/atau perwakilan anggota.
 - c. Keempat Pengurus Harian terpilih tersebut bertindak selaku formatur dengan wewenang dari Konferensi untuk melengkapi susunan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota seperti termaksud pasal 25 dan 29 dengan memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30%.
 - d. Formatur wajib melengkapi susunan Pengurus Kabupaten/Kota dari namanama yang tercantum dalam daftar calon yang disahkan oleh Konferensi PGRI Kabupaten/Kota tersebut.
 - e. Pemilihan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dipimpin oleh Pengurus PGRI Provinsi yang dibantu oleh Panitia Pelaksana Pemilihan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang susunan dan keanggotaannya disahkan oleh Konferensi PGRI Kabupaten/Kota di antara peserta Konferensi PGRI Kabupaten/Kotatanpa mengikutsertakan anggota Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang lama.
- (5) Serah terima Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang lama kepada Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang baru dilakukan di hadapan peserta konferensi Kabupaten/Kota yang memilihnya. Hal-hal yang berkaitan dengan inventaris, kekayaan dan keuangan organisasi masih menjadi tanggungan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang lama sampai ada penyelesaian dengan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang baru selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah konferensi.
- (6) Sebelum memulai tugasnya, seluruh anggota Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dilantik oleh Pengurus PGRI Provinsi dan mengucapkan janji dihadapan peserta Konferensi PGRI Kabupaten/Kota yang memilihnya.

- (7) Dalam hal terjadi kekosongan anggota Pengurus PGRI Kabupaten/Kota, pengisiannya dilakukan oleh Rapat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dan hasilnya dilaporkan kepada Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota kecuali untuk jabatan Pengurus Harian Terpilih. pengisiannya wajib dilakukan oleh Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota dengan tetap mengindahkan pasal 29, 30, dan pasal 31 ayat (2) Anggaran Rumah Tangga.

BAB XII
PENGURUS PGRI CABANG/CABANG KHUSUS
Pasal 35
Susunan Pengurus

Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus terdiri dari 17 orang dengan susunan sebagai berikut:

- a. Pengurus Harian sebanyak 5 orang yang terdiri dari :
 1. Ketua
 2. Wakil Ketua
 3. Sekretaris
 4. Wakil Sekretaris
 5. Bendahara
- b. Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus dapat dilengkapi paling banyak 12 (duabelas) seksi, yang nama, susunan serta fungsinya dapat mengacu pada nama, susunan serta fungsi Bidang pada Pengurus PGRI Kabupaten/Kota atau disesuaikan dengan kondisi daerah.

Pasal 36
Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus Cabang

- (1) Pengurus Cabang bertugas menentukan kebijakan organisasi dan berkewajiban untuk melaksanakan segala ketentuan dan kebijakan sesuai dengan Anggaran Dasar. Anggaran Rumah Tangga, Keputusan-keputusan Kongres, Kongres Luar Biasa, Konferensi Kerja Nasional, Konferensi PGRI Provinsi, Kabupaten/Kota dan Cabang, Konferensi Kerja PGRI Provinsi, Kabupaten/Kota dan Cabang Rapat Pengurus Cabang di wilayahnya.
- (2) Penjabaran tugas Pengurus Cabang dan Cabang Khusus diatur dalam ketentuan organisasi yang menjadi bagian tak terpisahkan dan tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

- (3) Tugas pokok Pengurus Cabang meliputi antara lain :
 - a. Mengawasi, mengkoordinasi, membimbing, dan membina aktivitas Pengurus Ranting dan Anggota.
 - b. Menegakkan disiplin organisasi dan mengatur ketertiban serta kelancaran keuangan Pengurus Besar, Pengurus PGRI Provinsi, Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dan Pengurus PGRI Cabang.
- (4) Pengurus Cabang bertanggungjawab atas tedaksananya segala ketentuan dalam Kode Etik Guru Indonesia, Ikrar Guru Indonesia, Anggaran Dasar. Anggaran Rumah Tangga, Keputusan Kongres, Konferensi Kerja Nasional. Konferensi PGRI tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, serta Konferensi Kerja ngkat Provinsi dan Kabupateanota.
- (5) Pengurus Cabang bertanggungjawab kepada Konferensi Cabang atas kepengurusan organisasi untuk masa baktinya.
- (6) Dalam menjalankan kebijakan tersebut, Pengurus Cabang merupakan badan pelaksana tertinggi di wilayahnya yang bersifat kolektif.
- (7) Pengurus Cabang berkewajiban mengirimkan laporan kepada Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada Pengurus PGRI Provinsi setiap6 (enam) bulan sekali.

Pasal 37

Pemilihan Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus

- (1) Pengurus Cabang dipilih oleh Konferensi PGRI Cabang/Cabang Khusus yang diadakan setelah masa baktinya berakhir.
- (2) Pemilihan Pengurus Cabang dapat dilaksanakan secara langsung dan atau perwakilan.
- (3) Konferensi PGRI Cabang memilih berturut-turut Ketua (F1), seorang Wakil Ketua (F2). dan Sekretaris (F3). Melalui pemungutan suara secara bebas dan rahasia.
- (4) Ketiga Pengurus tersebut bertindak selaku formatur dengan wewenang dari Konferensi untuk melengkapi susunan Pengurus Cabang seperti yang termaksud dalam pasal 25 dan pasal 35 Anggaran Rumah Tangga.
- (5) Formatur melengkapi susunan Pengurus PGRI Cabang dari nama-nama yang tercantum dalam daftar calon Pengurus Cabang yang disahkan oleh rapat Pengurus Cabang tersebut.
- (6) Pencalonan Pengurus Cabang dilaksanakan oleh Konferensi Cabang.

- (7) Serah terima Pengurus PGRI Cabang/cabang Khusus yang lama kepada Pengurus PGRI Cabang/cabang Khusus yang baru dilakukan di hadapan peserta konferensi Cabang/cabang Khusus yang memilihnya. Hal-hal yang berkaitan dengan inventaris, kekayaan dan keuangan organisasi masih menjadi tanggungan Pengurus PGRI Cabang/cabang Khusus yang lama sampai ada penyelesaian dengan Pengurus PGRI Cabang/cabang Khusus yang baru selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah konferensi.
- (8) Dalam hal terjadi kekosongan anggota pengurus, pengisiannya dilakukan oleh Rapat Pleno Pengurus Cabang, kecuali untuk jabatan Pengurus Harian terpilih pengisiannya wajib dilakukan Konferensi Kerja Cabang PGRI dengan tetap mengindahkan pasal 29, 30 dan pasal 31 ayat (2) Anggaran Rumah Tangga.
- (9) Pemilihan Pengurus Cabang/Cabang Khusus dipimpin oleh Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- (10) Sebelum memulal tugasnya, Pengurus Cabang mengucapkan janji dan dilantik oleh Pengurus PGRI Kabupaten/Kota dihadapan peserta Konferensi Cabang yang memilihnya.

BAB XIII

PENGURUS RANTING

Pasal 88 Susunan Pengurus Ranting

Susunan Pengurus Ranting terdiri dari :

- a. Ketua
- b. Wakil Ketua
- c. Sekretaris
- d. Bendahara
- e. Sebanyak-banyaknya empat orang anggota pengurus

Pasal 39

Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus Ranting

- (1) Pengurus Ranting bertugas melaksanakan segala ketentuan dan kebijakan sesuai dengan Anggaran Dasar. Anggaran Rumah Tangga, Keputusan. Keputusan Forum Organisasi yang lebih tinggi, Rapat Anggota, dan Rapat Pengurus Ranting di wilayahnya.

- (2) Penjabaran tugas Pengurus Ranting diatur dalam ketentuan organisasi menjadi bagian tak terpisahkan dan tidak bertentangan dengan Anggaran RumahTangga.
- (3) Tugas pokok Pengurus Ranting meliputi antara lain :
 - a. Mengawasi, mengkoordinasi, membimbing, dan membina aktivitas para anggota.
 - b. Menegakkan disiplin organisasi dan mengatur ketertiban serta kelancaran iuran anggota serta penyalurannya sesuai ketentuan organisasi.
- (4) Pengurus Ranting bertanggungjawab atas terlaksananya ketentuan dalam Kode Etik Guru Indonesia, Ikrar Guru Indonesia, Anggaran Dasar. Anggaran Rumah Tangga, Keputusan-keputusan Forum Organisasi yang lebih tinggi, RapatAnggota dan RapatPengurus Ranting di wilayahnya.
- (5) Dalam menjalankan kebijakan tersebut, Pengurus Ranting merupakan badan pelaksana di wilayah yang bersifat kolektif.
- (6) Pengurus Ranting tanggungjawab kepada Rapat Anggota atas kepemimpinan organisasi untuk masa baktinya.
- (7) Pengurus Ranting berkewajiban mengirimkan laporan kepada Pengurus Cabang dengan tembusan kepada Pengurus PGRI Kabupaten/Kota setiap 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 40

Pemilihan Pengurus Ranting

- (1) Pengurus Ranting dipiliholeh Rapat Anggota yang diadakan setelah masa baktinya berakhir.
- (2) Rapat Anggota memilih secara langsung berturut-turut seorang Ketua, seorang Wakil ketua, seorang Sekretaris, seorang Bendahara, dan sebanyakbanyaknya 4 orang Anggota Pengurus melalui pemungutan suara secara bebas dan rahasia.
- (3) Pencalonan Pengurus Ranting dilaksanakan oleh Rapat Anggota dan Pengurus Ranting wajib dipilih dari daftar calon yang disahkan dalam Rapat Anggota tersebut.
- (4) Serah terima Pengurus Ranting lama kepada Pengurus Ranting baru dilakukan langsung dalam RapatAnggota itu juga.

- (5) Dalam hal terjadi kekosongan Anggota Pengurus, pengisiannya dilakukan oleh Rapat Pengurus Ranting yang kemudian mempertanggungjawabkannya pada Rapat Anggota.
- (6) Pemilihan Pengurus Ranting dipimpin oleh Pengurus Cabang.
- (7) Sebelum memulai tugasnya, Pengurus Ranting dilantik oleh Pengurus Cabang dan mengucapkan janji dihadapan peserta Rapat Anggota yang memilihnya.

BAB XIV
ANAK LEMBAGA DAN BADAN KHUSUS PGRI
Pasal 41
Anak Lembaga

- (1) Untuk membantu mencapai tujuan organisasi Pengurus Besar PGRI membentuk Anak Lembaga PGRI yang bertugas mengelola bidang-bidang tertentu dengan kedudukan, tugas, wewenang, dan pimpinannya ditetapkan oleh dan bertanggungjawab kepada Pengurus Besar PGRI.
- (2) Pengurus Anak Lembaga PGRI di tingkat daerah ditetapkan diangkat dan bertanggungjawab kepada badan organisasi sesuai tingkatannya.
- (3) Fungsi-fungsi anak lembaga menyangkut pelaksanaan, teknis edukatif dan teknis administrasi menjadi wewenang anak lembaga yang bersangkutan.
- (4) Salah seorang anggota Badan Pimpinan Organisasi kecuali Ketua Umum, Ketua PGRI Propinsi/Kabupaten/Kota, Sekretaris Jendral. Sekretaris Umum, Sekretaris dan Bendahara diangkat menjadi ketua anak lembaga sesuai tingkatan.
- (5) Pengurus PGRI Provinsi, Kabupaten/Kota menjadi pembina Anak Lembaga PGRI sejalan dengan ketentuan dan kebijakan Pengurus Besar PGRI serta Pimpinan Anak Lembaga Tingkat Nasional yang bersangkutan.
- (6) Masa bakti Pengurus Anak Lembaga PGRI sama dengan masa bakti Pengurus sesuai tingkatannya ditempatnya masing-masing.
- (7) Terkecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan negara. akte pendirian sebagai badan hukum sebuah Anak Lembaga dibuat dan diselenggarakan di tingkat nasional yang berlaku dan dapat digunakan Oleh semua Anak Lembaga yang sama di daerahnya.
- (8) Semua ketentuan mengenai kedudukan, tugas, wewenang, Struktur, dan mekanisme kerja Anak Lembaga PGRI baik yang sudah ada maupun yang

disusun dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta ketentuan Anak Lembaga tersebut wajib sejalan dan tidak boleh bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta peraturan organisasi PGRI.

Pasal 42 **Badan Khusus**

- (1) Pengurus PGRI di setiap tingkatan dapat membentuk badan khusus yang berfungsi melaksanakan sebagian tugas organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu.
- (2) Kedudukan, tugas dan fungsi badan khusus diatur dan ditetapkan pengurus organisasi di tingkatannya masing-masing.
- (3) Badan Khusus dapat dibentuk antara lain: kelompok kerja, tim verifikasi, keuangan, koperasi guru/karyawan PGRI, Bank Guru Indonesia, danakesejahteraan, dan kematian dan danasosial.

BAB XV **HIMPUNAN PROFESI DAN KEAHLIAN SEJENIS**

Pasal 43

- (1) Dalam upaya peningkatan mutu profesi guru, perlu didayagunakan berbagai Ikatan guru sejenis.
- (2) Untuk menguatkan serta memperlancar mekanisme kerja dalam jaringan organisasi Himpunan/Ikatan/ Asosiasi profesi dan keahlian sejenis menjadi tugas dan tanggung jawab Departemen/Biro/Bidang Pengembangan Karier dan Profesi.
- (3) Terhadap organisasi profesi di bidang pendidikan lainnya perlu dilakukan kerjasama atas dasar kemitrasejajaran dalam rangka peningkatan mutu profesiserta kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya.
- (4) Ketentuan tentang status, struktur, kedudukan. tugas, wewenang, dan hubungan kerja Himpunan/Ikatan/ Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis dengan PGRI diatur dalam peraturan tersendiri.

BAB XVI
FORUM ORGANISASI
Pasal 44
Jenis Forum Organisasi

Forum Organisasi terdiri dari :

- a. Kongres
- b. Kongres Luar Biasa
- c. Konferensi Kerja Nasional (KONKERNAS)
- d. Konferensi PGRI Provinsi (KONPROV)
- e. Konferensi PGRI Provinsi Luar Biasa (KONPROVLUB)
- f. Konferensi kerja PGRI Provinsi (KONKERPROV)
- g. Konferensi PGRI Kabupaten/Kota (KONKAB/KONKOT)
- h. Konferensi PGRI Kabupaten/Kota Luar Biasa (KONKABLUB/
KONKOTLUB)
- i. Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota (KONKERKAB/KONKERKOT)
- j. Konferensi cabang-cabang Khusus (KONCAB/KONCABSUS)
- k. konferensi Cabang/ Cabang Khusus Luar Biasa KONCABLUB/
KONCABSUSLUB)
- l. konferensi Kerja PGRI Cabang/Cabang Khusus (KONKERCAB/
KONKERCABSUS)
- m. rapat Anggota PGRI Ranting (RAPRAN)
- n. Rapat Pengurus dan Pertemuan lain.

Pasal 45
Korum

- (1) Kongres dianggap sah apabila jumlah Kabupaten/Kota yang hadir lebih dari 1/2 (seperdua) dan mewakili lebih dari 1/2 (seperdua) jumlah suara.
- (2) Konferensi dianggap sah jika jumlah PGRI Provinsi yang hadir lebih dari 1/2 (seperdua) dan mewakili lebih dari (seperdua) jumlah suara.
- (3) Konferensi PGRI Provinsi dan Kabupaten/Kota dianggap sah jika jumlah Cabang yang hadir lebih dari 1/2 (seperdua) dan mewakili lebih dari 1/2 (seperdua) jumlah suara.
- (4) Rapat Anggota dan Rapat Pengurus dianggap sah jika jumlah yang hadir lebih dari 1/2 (seperdua) jumlah suara.
- (5) Jika suatu rapat terpaksa ditunda karena tidak memenuhi kuorum maka rapat berikutnya diadakan secepatnya 1 (satu) hari dan selamat-

lambatnya 10 (sepuluh) hari dengan undangan dan acara yang sama tanpa harus memenuhi persyaratan kuorum.

Pasal 46

Pengambilan Keputusan

- (1) Keputusan diambil dengan cara musyawarah mufakat.
- (2) Apabila upaya untuk mencapai mufakat tidak berhasil maka diputuskan dengan suara terbanyak.

BAB XVII

KONGRES

Pasal 47

Waktu dan Sifat

- (1) Kongres diselenggarakan dan dipimpin oleh Pengurus Besar setiap 5 (lima) tahun sekali.
- (2) Kongres Luar Biasa diadakan :
 - a. Jika Konferensi Kerja Nasional menganggap perlu, atas dasar keputusan yang disetujui paling sedikit $\frac{2}{3}$ (duapertiga) jumlah suara yang hadir.
 - b. Atas permintaan lebih dari $\frac{1}{2}$ (seperdua) jumlah Kabupaten/Kota yang mewakili lebih dari $\frac{1}{2}$ (seperdua) jumlah suara.
 - c. Bila dipandang perlu oleh Pengurus Besar dan disetujui Konferensi Kerja Nasional.
- (3) Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sesudah keputusan atau permintaan tersebut ayat (2) (a), (b) atau (c) pasal ini diterima, Pengurus Besar wajib menyelenggarakan Kongres Luar Biasa.
- (4) Kongres Luar Biasa Khusus yang membicarakan pembubaran organisasi dapat dilaksanakan atas permintaan sekurang-sekurangnya $\frac{2}{3}$ (duapertiga) jumlah Kabupaten/Kota yang mewakili sedikitnya $\frac{2}{3}$ (duapertiga) jumlah suara.

Pasal 48

Peserta Kongres

Peserta Kongres terdiri dari :

- a. Pengurus Besar PGRI
- b. Para Penasihat PGRI

- c. Utusan Pengurus Anak Lembaga tingkat nasional
- d. Utusan Pengurus Badan Khusus tingkat nasional
- e. Utusan pengurus Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis tingkat nasional
- f. Utusan PGRI Provinsi
- g. Utusan Kabupaten/Kota
- h. Peninjau serta undangan lain yang ditetapkan oleh Pengurus Besar.

Pasal 49

Hak Bicara dan Hak Suara

- (1) Tiap peserta mempunyai hak bicara.
- (2) Hak suara hanya ada pada utusan Kabupaten/Kota.
- (3) Tiap-tiap Kabupaten/Kota mempunyai 1 (satu) suara untuk jumlah sampai dengan 2.000 (dua ribu) anggota.
- (4) Jumlah suara Kabupaten/Kota paling sedikit 1 (satu) dan paling banyak 5 (lima) suara.
- (5) Satu Kabupaten/Kota boleh mewakili hanya 1 (satu) Kabupaten/Kota lain yang berhalangan menghadiri Kongres dengan mandat yang sah.
- (6) Mandat hanya mewakili Kabupaten/Kota yang dimaksud dalam ayat (5) pasal ini tidak boleh diberikan kepada pengurus PGRI Provinsi, Pengurus Besar dan Anggota Penasihat.

Pasal 50

Acara Kongres

- (1) Acara pokok kongres paling sedikit wajib membahas dan menetapkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Laporan penanggungjawaban Pengurus Besar, mengenai hal-hal:
 - Kegiatan pelaksanaan program organisasi selama satu masa bakti.
 - Kebijakan keuangan organisasi, inventaris. dan kekayaan organisasi, dan
 - Kegiatan dan perkembangan Anak Lembaga, Badan Khusus, dan Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis.
 - b. Penetapan Program Kerja termasuk rencana anggaran keuangan untuk masa bakti yang akan datang.
 - c. Pemilihan Pengurus Besar.

- (2) Acara lainnya yang ditetapkan dan disahkan Kongres sesuai kewenangan yang diatur dalam AD dan ART serta peraturan organisasi.

Pasal 51

Panitia Pemeriksa Keuangan

- (1) Untuk memeriksa keuangan dan kekayaan yang menjadi tanggung jawab Pengurus Besar dilaksanakan oleh Panitia Pemeriksa Keuangan yang dibentuk oleh Konferensi Nasional terakhir sebelum Kongres.
- (2) Panitia tersebut terdiri atas 5 (lima) PGRI Provinsi.
- (3) Panitia memulai tugasnya paling lambat 3 (tiga) minggu sebelum sidang pertama Kongres bertempat di Pengurus Besar.
- (4) Panitia memilih Ketua, Sekretaris dan Pelapor, serta melaporkan hasil pekerjaan Panitia kepada Kongres.
- (5) Seluruh pembiayaan panitia menjadi tanggung jawab Pengurus Besar dan dimasukkan dalam anggaran Kongres.

Pasal 52

Panitia Pemeriksa Mandat dan Hak Suara

- (6) Pengurus Besar membentuk Panitia Pemeriksa Mandat dan Hak Suara, yang bertugas :
 - a. memeriksa mandat dan hak suara Pengurus Kabupaten/Kota yang mengirimkan utusan ke Kongres.
 - b. melaporkan hasilnya kepada Kongres.
- (7) Panitia beranggotakan sebanyak 12 (duabelas) orang mewakili 12 Provinsi yang tidak merangkap Panitia Pemeriksa Keuangan.
- (8) Panitia pemeriksa Mandat dan Hak Suara wajib menyelesaikan tugasnya sebelum sidang pertama kongres dimulai.
- (9) Panitia memilih Ketua, Sekretaris dan Pelapor serta melaporkan hasil pekerjaannya kepada Kongres.
- (10) Jumlah suara Kabupaten/Kota dalam Kongres ditetapkan berdasarkan daftar anggota Kabupaten/Kota di Pengurus Besar yang ditutup 2 (dua) bulan sebelum Kongres dimulai.

Pasal 53

Panitia Pemilihan Pengurus Besar

- (1) Panitia Pemilihan Pengurus Besar terdiri atas utusan Pengurus PGRI Provinsi masing-masing 1 (satu) orang wakil.
- (2) Panitia bertugas mempersiapkan dan melaksanakan pemilihan pengurus serta menyusun berita acara hasil pemilihan yang dilaporkan kepada Kongres.
- (3) Panitia Pemilihan memilih Ketua, Sekretaris, dan Pelapor serta melaporkan hasil pekerjaannya kepada Kongres.

BAB XVIII

KONFERENSI KERJA NASIONAL

Pasal 54

Status

- (1) Konferensi Kerja Nasional adalah rapat antar Pengurus PGRI Provinsi yang diselenggarakan dan dipimpin oleh Pengurus Besar dan merupakan instansi tertinggi di bawah Kongres.
- (2) Tugas Konferensi Kerja Nasional ialah menetapkan garis kebijakan yang belum ada dalam Keputusan Kongres selama masa antara Kongres.
- (3) Pengurus PGRI Provinsi ikut bertanggungjawab tentang Keputusan Konferensi Kerja Nasional kepada Kongres.

Pasal 55

W a k t u

- (1) Konferensi Kerja Nasional diadakan 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Konferensi Kerja Nasional pertama dalam masa bakti yang baru diadakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) bulan sesudah Kongres.
- (3) Konferensi Kerja Nasional terakhir dalam masa bakti itu diadakan selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum Kongres.
- (4) Konferensi Kerja Nasional dapat diadakan :
 - a. Jika Pengurus Besar menganggap perlu,
 - b. atas permintaan 1/2 (seperdua) jumlah Pengurus PGRI Provinsi dan dalam jangka waktu 2 (dua) bulan sesudah permintaan tersebut, Pengurus Besar wajib menyelenggarakannya.

Pasal 56

Peserta Konferensi Kerja Nasional

Peserta Konferensi Kerja Nasional terdiri dari :

- a. Pengurus Besar PGRI
- b. Badan Penasihat PB PGRI
- c. Pengurus Anak Lembaga PGRI tingkat Nasional
- d. Pengurus Badan Khusus PGRI tingkat Nasional
- e. Pengurus Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis PGRI tingkat Nasional
- f. Utusan Pengurus PGRI Provinsi
- g. Peninjau serta undangan lain yang ditetapkan oleh Pengurus Besar.

Pasal 57

Hak Bicara dan Hak Suara

- (1) Dalam Konferensi Kerja Nasional semua peserta mempunyai hak bicara.
- (2) Hak Suara ada pada utusan-utusan Pengurus PGRI Provinsi dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Tiap PGRI Provinsi memiliki sekurang-kurangnya 1(satu) suara dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) suara.
 - b. Tiap 30.000 (tiga puluh ribu) anggota berhak 1 (satu) suara.

Pasal 58

Kewajiban Konferensi Kerja Nasional

- (1) Membahas dan menilai cara pelaksanaan Keputusan Kongres oleh Pengurus Besar.
- (2) Menetapkan ketentuan-ketentuan umum, rencana kerja tahunan dan kebijakan yang bersifat nasional yang belum ditetapkan dalam kongres baik ke dalam maupun ke luar yang tidak bertentangan dengan Keputusan Kongres.
- (3) Menentukan penggantian anggota Pengurus Harian terpilih Pengurus Besar yang berhalangan tetap, berhenti dan/atau diberhentikan sebelum masa jabatan berakhir.
- (4) Membahas dan menetapkan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Organisasi (RAPBO) Pengurus Besar untuk tahun mendatang.

- (5) Membicarakan dan mengesahkan laporan Pengurus Besar untuk disampaikan kepada Kongres dan membicarakan persidangan-persidangan lain untuk Kongres.
- (6) Konferensi Kerja Nasional pertama masa bakti kepengurusan wajib menetapkan program kerja Pengurus Besar selama lima tahunan.
- (7) Konferensi Kerja Nasional terakhir dari masa bakti kepengurusan wajib menetapkan Panitia Pemeriksa Keuangan Pengurus Besar dan Panitia Pemeriksa Mandat dan Hak Suara Kongres yang akan datang.

BAB XIX

KONFERENSI PGRI PROVINSI

Pasal 59

Waktu

- (1) Konferensi PGRI Provinsi diadakan dan dipimpin oleh Pengurus PGRI Provinsi tiap 5 (lima) tahun sekali.
- (2) Konferensi PGRI Provinsi Luar Biasa dapat diadakan :
 - a. Atas permintaan Konferensi Kerja PGRI Provinsi berdasarkan keputusan 2/3 (dua pertiga) suara dari yang hadir.
 - b. Atas permintaan lebih dari 1/2 (seperdua) jumlah cabang yang mewakili lebih dari 1/2 (seperdua) jumlah suara.
 - c. Jika Pengurus Pgovinsi menganggap perlu dan disetujui Konferensi Kerja Provinsi.
 - d. Atas permintaan Pengurus Besar.
- (3) Dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sesudah salah satu dan atau Semua permintaan tersebut ayat (2) butir a, b, c atau d diterima. Pengurus PGRI Provinsi wajib menyelenggarakan Konferensi tersebut.

Pasal 60

Peserta

Peserta Konferensi PGRI Provinsi terdiri dari:

- a. Utusan Pengurus PGRI Cabang dan Cabang Khusus
- b. Utusan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota
- c. Pengurus Provinsi
- d. Utusan Pengurus Besar
- e. Wakil Pimpinan Anak Lembaga dan Badan Khusus Provinsi

- f. Wakil Pimpinan Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis Provinsi
- g. Badan Penasihat Pengurus PGRI Provinsi
- h. Peninjau yang diundang oleh Pengurus Provinsi

Pasal 61

Hak Bicara dan Hak Suara

- (1) Dalam Konferensi PGRI Provinsi semua peserta mempunyai hak bicara.
- (2) Hak suara hanya ada pada utusan Cabang/Cabang Khusus.
- (3) Tiap Cabang mempunyai 1 (satu) suara untuk 200 (dua ratus) orang anggota.
- (4) Jumlah suara 1 (satu) cabang sedikitnya 1 (satu) dan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) suara.
- (5) Cabang boleh mewakili 1 (satu) Cabang lain yang berhalangan menghadiri Konferensi PGRI dengan mandat yang sah.
- (6) Hak suara Cabang Khusus hanya 1 (satu) suara

Pasal 62

Acara Konferensi PGRI Provinsi

- (1) Acara Pokok Konferensi PGRI Provinsi paling sedikit wajib membahas dan menetapkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Laporan pertanggungjawaban Pengurus PGRI Provinsi mengenai hal-hal :
 - kegiatan pelaksanaan program organisasi selama satu masa bakti.
 - kebijakan keuangan, inventaris, dan kekayaan Organisasi PGRI Provinsi.
 - kegiatan dan Perkembangan Anak Lembaga, Badan Khusus, dan Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis Provinsi.
 - b. Penetapan Program Kerja termasuk rencana anggaran keuangan dan untuk masa bakti yang akan datang.
 - c. Pemilihan Pengurus PGRI Provinsi masa bakti berikutnya.
- (2) Acara lainnya ditetapkan dan disahkan dalam Konferensi tersebut.
- (3) Pada dasarnya ketentuan pasal 50 Anggaran Rumah Tangga berlaku pula bagi pasal ini yang disesuaikan dengan tingkatannya.

Pasal 63

Panitia Pemeriksa Keuangan

- (1) Pada dasarnya Pasal 51 Anggaran Rumah Tangga berlaku juga bagi pasal ini dan disesuaikan dengan tingkatannya.
- (2) Panitia beranggotakan sedikitnya 3 (tiga) orang mewakili dari 3 (tiga) Kabupaten/kota.

Pasal 64

Panitia Pemeriksa Mandat dan Hak Suara

- (1) Panitia pemeriksa Mandat dan Hak Suarabertugas :
 - a. Memeriksa Mandat dan Hak Suara Cabang yang mengirim utusan ke Konferensi PGRI Provinsi.
 - b. Melaporkan hasil tugasnya kepada Konferensi PGRI Provinsi.
- (2) Panitia terdiri sebanyak-banyaknya 7 (tujuh) orang dan sedikit-dikitnya 3(tiga) orang yang mewakili seluruh Kabupaten kota, yang tidak merangkap dengan Panitia Pemeriksaan Keuangan.
- (3) Jika jumlah Kabupaten/Kota kurang dari enam. maka ketentuan ayat (2) pasal ini dapat diwakili oleh Pengurus Kabupateanota yang sama denganPanitia Pemeriksaan Keuangan.
- (4) Pada dasarnya ketentuan pasal 52 Anggaran Rumah Tangga bedaku pula bagi pasal ini dan disesuaikan dengan tingkatannya.

Pasal 65

Panitia Pemilihan Pangurus PGRI Provinsi

Pada dasamya Pasal 53 Anggaran Rumah Tangga berlaku juga bagi pasal ini dan disesuaikan dengan tingkatannya.

BAB XIX

KONFERENSI KERJA PGRI PROVINSI

Pasal 66

Status, Tugas, dan Kewajiban

- (1) Konferensi Kerja PGRI Provinsi adalah rapat antar Pengurus PGR. Kabupaten/Kota yang diselenggarakan dan dipimpin oleh Pengurus PGRI Provinsi dan merupakan instansi tertinggi di bawah Konferensi PGRI Provinsi.

- (2) Konferensi Kerja PGRI Provinsi bertugas menetapkan program tahunan dan kebijakan organisasi sepanjang tidak bertentangan dengan keputusan Konferensi PGRI Provinsi.
- (3) Pada dasarnya ketentuan pasal 54 Anggaran Rumah Tangga berlaku pula bagi pasal ini yang disesuaikan dengan tingkatannya.

Pasal 67

Waktu

- (1) Konferensi Kerja PGRI Provinsi diadakan 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Konferensi Kerja PGRI Provinsi yang pertama masa bakti PGRI Provinsi yang baru diadakan selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sesudah Konferensi PGRI Provinsi dan Konferensi Kerja PGRI Provinsi terakhir diselenggarakan selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum Konferensi PGRI Provinsi.
- (3) Konferensi Kana PGRI Provinsi dapat juga diadakan:
 - a. Jika Pengurus PGRI Provinsi menganggap perlu.
 - b. Atas permintaan 1/2 (seperdua) jumlah PGRI Provinsi yang mewakili lebih 1/2 (seperdua) jumlah suara.
 - c. Atas permintaan Pengurus Besar.
- (4) Dalam waktu 2 (dua) bulan sesudah salah satu dan/atau semua permintaan tersebut dalam ayat (3) pasal ini diterima, Pengurus PGRI Provinsi wajib menyelenggarakannya.

Pasal 68

Peserta

Peserta Konferensi Kerja PGRI Provinsi terdiri dari :

- a. Utusan Pengurus PGRI Cabang Khusus
- b. Utusan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota
- c. Pengurus Provinsi
- d. Utusan Pengurus Besar
- e. Wakil Pimpinan Anak Lembaga dan Badan Khusus Provinsi
- f. Wakil Pimpinan Himpunan Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis Provinsi
- g. Badan Penasihat Pengurus PGRI Provinsi
- h. Peninjau yang diundang oleh Pengurus Provinsi

Pasal 69

Hak Bicara dan Hak Suara

- (1) Tiap peserta Konferensi Kerja mempunyai hak bicara.
- (2) Hak suara hanya ada pada utusan Pengurus Kabupaten/Kota.
- (3) Tiap Kabupaten/Kota mempunyai 1 (satu) suara untuk jumlah sampai dengan 2.000 (dua ribu) anggota
- (4) Jumlah suara Kabupaten/Kota sedikitnya 1 (satu) dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) suara.
- (5) Ketentuan pada pasal 49 dan 57 Anggaran Rumah Tangga pada dasarnya berlaku juga bagi pasal ini dan disesuaikan dengan tingkatannya.

Pasal 70

Kewajiban Konferensi Kerja PGRI Provinsi

- (1) Membahas dan menilai pelaksanaan keputusan Konferensi PGRI Provinsi.
- (2) Menetapkan rencana kerja tahunan dan kebijakan yang belum ditetapkan sepanjang tidak bertentangan dengan putusan Konferensi PGRI Provinsi.
- (3) Menentukan penggantian anggota Pengurus Harian terpilih antar waktu apabila terjadi kekosongan.
- (4) Membahas dan menetapkan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Organisasi (RAPBO) Pengurus PGRI Provinsi untuk tahun mendatang.
- (5) Konferensi Kerja PGRI Provinsi menjelang Kongres sedikitnya menetapkan calon-calon Anggota Panitia Pemilihan Pengurus Besar.

BAB XXI

KONFERENSI KABUPATEN/KOTA

Pasal 71

Waktu

- (1) Konferensi PGRI Kabupaten/Kota diadakan dan dipimpin oleh Pengurus PGRI Kabupaten/Kota tiap 5 (lima) tahun sekali.
- (2) Konferensi PGRI Kabupaten/Kota Luar Biasa dapat juga diadakan :
 - a. kalau Pengurus PGRI Provinsi menganggap perlu dan disetujui Konferensi Kerja Kabupaten/Kota,
 - b. atas permintaan 1/2 (seperdua) jumlah Cabang dan mewakili lebih 1/2 (seperdua) jumlah suara,
 - c. atas permintaan Pengurus Provinsi.

- (3) Dalam jangka waktu 2 (dua) bulan sesudah salah satu dan/atau semua permintaan tersebut diterima, Pengurus PGRI kabupaten/Kota wajib menyeienggarakanannya.

Pasal 72

Peserta

Peserta Konferensi PGRI Kabupaten/Kota terdiri dari:

- a. Utusan Pengurus Ranting
- b. Utusan Pengurus Cabang
- c. Pengurus PGRI Kabupaten/Kota
- d. Utusan Pengurus PGRI Provinsi
- e. Wakil Anak Lembaga dan Badan Khusus tingkat Kabupaten/Kota
- f. Wakil Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis tingkat Kabupaten/Kota
- g. Badan Penasihat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota
- h. Peninjau yang diundang oleh Pengurus PGRI kabupaten/Kota

Pasal 73

Hak Bicara dan Hak Suara

- (1) Ketentuan pasal 49 dan 61 Anggaran Rumah Tangga pada dasarnya berlaku juga bagi pasal Ini yang disesuaikan dengan tingkatannya.
- (2) Hak bicara ada pada semua peserta Konferensi Kabupaten/Kota.
- (3) Hak suara hanya ada pada utusan ranting dan/atau utusan perwakilan anggota berdasar wilayah desa/kelurahan/satu unitk erja/gugus sekolah.
- (4) Setiap Ranting paling sedikit memiliki 1 (satu) suara dan paling banyak 5 (lima) suara.
- (5) Jumlah seluruh anggota diK abupaten/Kota diwakili menjadi jumlah hak suara dengan pembagi 20 (dua puluh).
- (6) Jumlah suara tersebut dibagi ke seluruh Ranting dan atau desa/Kelurahan/satuan pendidikan, gugus sekolah secara proporsional dengan pertimbangan setiap 20 (dua puluh) anggota dari setiap Ranting dan/atau desa/kelurahan/satu unit kerjalgugus sekolah memilikil (satu) suara.

Pasal 74

Acara Konferensi PGRI Kabupaten/Kota

Pada dasarnya pasal 50 dan pasal 62 Anggaran Rumah Tangga secara mutatis dan mutandis berlaku pula bagi pasal ini yang disesuaikan dengan tingkatannya.

Pasal 75

Panitia Pemeriksa Keuangan

Pada dasarnya ketentuan pasal 51 dan 63 Anggaran Rumah Tangga secara mutatis dan mutandis berlaku juga bagi pasal ini dan disesuaikan dengan tingkatannya.

Pasal 76

Panitia Pemeriksa Mandat dan Hak Suara

- (1) Pada dasarnya pasal 52 dan 64 Anggaran Rumah Tangga secara mutatis dan mutandis berlaku juga bagi pasal ini dan disesuaikan dengan tingkatannya.
- (2) Jumlah anggota Panitia Pemeriksa Mandat dan Hak Suara dapat disesuaikan dengan jumlah Cabang.

Pasal 77

Panitia Pemilihan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota

- (1) Pada dasarnya pasal 53 dan 65 Anggaran Rumah Tangga secara mutatis dan mutandis berlaku juga bagi pasal ini dan disesuaikan dengan tingkatannya.
- (2) Panitia Pemilihan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota diambil dari utusan Cabang dengan jumlah sedikitnya 7 (tujuh) orang dan sebanyak-banyaknya 11 (sebelas) orang.
- (3) Jika jumlah Cabang kurang dari 7 (tujuh). anggota Panitia Pemilihan dapat dilengkapi keanggotaannya dari peserta yang mewakili unsur non Cabang sehingga mencapai jumlah yang diperlukan akan tetapi anggota pelengkap tersebut tidak boleh menjadi pimpinan Panitia.

BAB XXII
KONFERENSI KERJA PGRI KABUPATEN/KOTA

Pasal 78

Status dan Tugas

- (1) Konferensi Kerja PGRI Kabupateanota adalah Rapat antar Pengurus PGRI Cabang yang diselenggarakan dan dipimpin oleh PGRI Kabupaten/Kota dan merupakan instansi tertinggi di bawah Konferensi Kabupaten/Kota.
- (2) Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota bertugas menetapkan program tahunan dan kebijakan organisasi sepanjang tidak bertentangan dengan keputusan Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota
- (3) Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota dapat menentukan pergantian anggota pengurus harian terpilih antarwaktu apabila terjadi kekosongan

Pasal 79

Waktu

- (1) Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota yang pertama pada masa bakti Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang baru diadakan selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sesudah Konferensi PGRI Kabupaten/Kota, dan yang terakhir selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum Konferensi Kabupaten/Kota.
- (3) Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota dapat juga diadakan :
 - a. Jika Pengurus PGRI Kabupaten/ Kota menganggap perlu.
 - b. Atas permintaan $\frac{1}{2}$ (seperdua) jumlah Cabang yang mewakili lebih $\frac{1}{2}$ (seperdua) jumlah suara.
 - c. Atas permintaan Pengurus PGRI Provinsi.
 - d. Atas permintaan Pengurus Besar.
- (4) Dalam waktu 2 (dua) bulan sesudah salah satu dan atau semua permintaan tersebut diterima, Pengurus PGRI Kabupaten/ Kota Wajib menyelenggarakannya.

Pasal 80

Peserta

- a. Peserta Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota terdiri dari :
- b. Utusan Pengurus Cabang
- c. Pengurus PGRI Kabupaten/Kota

- d. Utusan Pengurus Provinsi
- e. Wakil Pimpinan Anak Lembaga dan Badan Khusus Kabupaten/Kota
- f. Wakil Pimpinan Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis Kabupaten/Kota
- g. Badan Penasihat Kabupaten/Kota
- h. Peninjau yang diundang oleh Pengurus Kabupaten/Kota

Pasal 81

Hak Bicara dan Hak Suara

- (1) Pada dasarnya ketentuan pasal 57 dan pasal 69 Anggaran Rumah Tangga berlaku bagi pasal ini yang disesuaikan dengan tingkatannya.
- (2) Hak bicara ada pada semua peserta Konferensi Kerja Kabupaten/Kota.
- (3) Hak suara hanya ada pada utusan Cabang dengan ketentuan setiap Cabang sedikitnya memiliki 1 (satu) suara dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) suara.

Pasal 82

Kewajiban Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota

- (1) Membahas dan menilai pelaksanaan keputusan Konferensi PGRI Kabupaten/Kota.
- (2) Menetapkan rencana kerja tahunan dan kebijakan yang belum ditetapkan sepanjang tidak bertentangan dengan keputusan Konferensi PGRI Kabupaten/Kota.
- (3) Menentukan penggantian anggota Pengurus antar waktu apabila terjadi kekosongan.
- (4) Membahas dan menetapkan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Organisasi (RAPBO) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota untuk tahun mendatang.
- (5) Konferensi Kerja PGRI Kabupaten/Kota menjelang Kongres sedikitnya menetapkan calon anggota Panitia Pemilihan Pengurus Provinsi.

BAB XXIII
KONFERENSI PGRI CABANG, KONFERENSI KERJA
PGRI CABANG,
DAN RAPAT ANGGOTA PGRI RANTING

Pasal 83

Konferensi PGRI Cabang

- (1) Konferensi PGRI Cabang diselenggarakan dan dipimpin oleh Pengurus PGRI Cabang tiap 5 (lima) tahun sekali pada akhir masa bakti Pengurus PGRI Cabang.
- (2) Konferensi PGRI Cabang Luar Biasa dapat juga diadakan :
 - a. Kalau Pengurus Cabang menganggap perlu.
 - b. Atas permintaan sekurang-kurangnya 1/2 (seperdua) jumlah Ranting dan atau jumlah anggota
 - c. Atas Permintaan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota. d. Atas Permintaan Pengurus PGRI Provinsi.
- (3) Peserta Konferensi PGRI Cabang
 - a. Utusan Ranting dan atau seluruh anggota
 - b. Pengurus Cabang
 - c. Wakil Pengurus PGRI Kabupaten/Kota
 - d. Peninjau yang diundang oleh Pengurus Cabang
- (4) Semua anggota/utusan Ranting berdasarkan undangannya mempunyai hak bicara.
- (5) Hak suara hanya ada pada Ranting dan/atau perwakilan anggota berdasar wilayah desa/kelurahan/satu unit kerja/ gugus sekolah dimana setiap 20 anggota memiliki 1 (satu) suara dan atau seluruh anggota cabang.
- (6) Setiap Ranting dan/atau wilayah desa/kelurahan/satu unit kerja/gugus sekolah memiliki sedikitnya 1 (satu) suara dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) suara.
- (7) Acara pokok Konferensi PGRI Cabang membahas dan menetapkan antara lain:
 - a. laporan pertanggungjawaban Pengurus Cabang termasuk kebijakan keuangan dalam masa baktinya,
 - b. rencana kerja termasuk anggaran keuangan dalam masa bakti yang akan datang,

- c. pemilihan Pengurus Cabang
- (8) Pada dasarnya segala ketentuan tentang penyelenggaraan Konferensi PGRI Kabupaten/Kota bertaku juga bagi penyelenggaraan Konferensi PGRI Cabang dengan disesuaikan berdasar ruang lingkup dan tingkatannya.

Pasal 84

Konferensi Kerja PGRI Cabang

- (1) Jika Organisasi Cabang terdiri dari Ranting-Ranting maka diadakan Konferensi PGRI Cabang yang diselenggarakan setiap tahun dan dipimpin oleh Pengurus Cabang.
- (2) Konferensi Kerja PGRI Cabang dapat juga diadakan:
- kalau Pengurus Cabang menganggap perlu,
 - atas permintaan $\frac{1}{2}$ (seperdua) jumlah Ranting yang mewakili lebih dari $\frac{1}{2}$ (seperdua)jumlah anggota,
 - atas permintaan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota,
 - atas permintaan Pengurus PGRI Provinsi.
- (3) Dalam jangka waktu 1 (satu) bulan sesudah salah satu dan/atau semua permintaan tersebut dalam ayat (2) pasal ini diterima. Pengurus PGRI Cabang wajib menyelenggarakannya
- (4) Peserta Konferensi Kerja PGRI Cabang :
- Utusan Ranting
 - Pengurus Cabang
 - Wakil Pengurus PGRI Kabupaten/Kota
 - Wakil Pengurus Anak Lembaga dan Badan Khusus tingkat Cabang
 - Wakil Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis tingkat Cabang
 - Peninjau yang diundang oleh Pengurus Cabang.
- (5) Utusan Ranting mempunyai hak bicara dan hak suara sedang peserta lainnya hanya mempunyai hak bicara.
- (6) Jumlah suara yang ditetapkan sebagai berikut:
- Setiap Ranting mempunyai hak suara sekurang-kurangnya 1(satu) suara sebanyak-banyaknya 5 (lima) suara.
 - Setiap 20 (duapuluh) anggota berhak1 (satu) suara.
- (7) Jika Cabang tersebut tidak mempunyai Ranting maka Konferensi Kerja PGRI Cabang diganti dengan rapat kerja anggota yang dihadiri oleh

perutusan anggota berdasar perwakilan wilayah desa/kelurahan/satu unit kerja/gugus sekolah.

- (8) Segala ketentuan tentang Konferensi Kerja secara mutatis dan mutandis berlaku juga bagi rapat kerja anggota seperti tersebut dalam ayat (7) pasal ini dengan disesuaikan berdasar ruang lingkup dan tingkatannya.

Pasal 85

Rapat Anggota PGRI Ranting

- (1) Rapat anggota PGRI Ranting diadakan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali dipimpin oleh Pengurus Ranting.
- (2) Rapat anggota PGRI Ranting dapat juga diadakan apabila:
 - a. Pengurus Ranting menganggap perlu.
 - b. Atas permintaan 1/2 (seperdua) anggota Ranting atau lebih.
 - c. Atas Permintaan Pengurus PGRI Cabang
 - d. Atas permintaan Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- (3) Pada akhir masa bakti Pengurus PGRI Ranting, rapat anggota diupayakan agar dihadiri oleh seluruh anggota dan rapat anggota tersebut berfungsi sebagai forum tertinggi organisasi di tingkat Ranting.
- (4) Hak bicara dan hak suara ada pada semua anggota yang hadir.
- (5) Anggota yang tidak hadir dianggap tidak menggunakan hak bicara dan hak suaranya.
- (6) Segala ketentuan tentang Konferensi Kabupaten/Kota secara mutatis dan mutandis berlaku juga bagi rapat anggota tersebut dalam ayat (3) pasal ini dengan disesuaikan berdasar ruang lingkup dan tingkatannya.

BAB XXIV

RAPAT PENGURUS DAN PERTEMUAN LAIN

Pasal 86

Rapat Pengurus

- (1) Rapat Pengurus/Pengurus Harian disetiap tingkatan diadakan sesuai keperluan dan sekurang-kurangnya diselenggarakan 1 (satu) bulan sekali.
- (2) Rapat Pengurus Lengkap Pimpinan Organisasi diselenggarakan sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sekali.
- (3) Rapat Pleno Lengkap Organisasi yang dihadiri oleh seluruh Pengurus Organisasi, Badan Penasihat, Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan

Keahlian Sejenis, Pimpinan Anak Lembaga, dan Pimpinan Badan Khusus diadakan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sekali.

- (4) Rapat Pengurus dapat juga diadakan atas permintaan 1/2 (seperdua) jumlah anggota Pengurus Lengkap dan/atau ada hal-hal yang mendesak.
- (5) Pertemuan khusus antara berbagai pihak secara terpisah dapat diadakan sesuai keperluan.
- (6) Dalam rapat tersebut semua anggota yang hadir mempunyai hak bicara dan hak suara yang sama.

Pasal 87 **Penemuan Lain**

- (1) Pertemuan lain dapat diselenggarakan oleh Pengurus Organisasi di semua angkatan apabila dipadukan dalam upaya kelancaran pelaksanaan misi organisasi
- (2) Rapat Koordinasi Pimpinan PGRI Kabupaten/Kota Tingkat Nasional dilaksanakan genap 2 tahun sekali oleh Pengurus Besar (PB) PGRI
- (3) Rapat Koordinasi Pimpinan PGRI Cabang/Cabang Khusus Tingkat Provinsi dilaksanakan setiap 2 (dua) tahun sekali oleh Pengurus PGRI Provinsi
- (4) Rapat Koordinasi Pimpinan PGRI Ranting Tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan setiap 2 (dua) tahun oleh Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.

BAB XXV **BADAN PENASIHAT** **Pasal 88**

Badan Penasihat Pengurus Besar

- (1) Atas usul Pengurus Besar Kongres menetapkan susunan dan keanggotaan Badan Penasihat Pengurus Besar yang sedikitnya berjumlah 9 (sembilan) orang dan terdiri atas tokoh-tokoh di bidang pendidikan, kebudayaan, kemasyarakatan dan para ahli yang berkaitan dengan pendidikan, keprofesian dan ketenagakerjaan.
- (2) Badan Penasihat baik diminta atau tidak bertugas memberi nasihat dan sarannya kepada Pengurus Besar.
- (3) Masa bakti Badan Penasihat Pengurus Besar sama dengan masa bakti Pengurus Besar.

Pasal 89

Badan Penasihat Pengurus PGRI Provinsi

- (1) Atas usul Pengurus PGRI Provinsi yang baru. Konferensi PGRI Provinsi menetapkan susunan dan keanggotaan Badan Penasihat Pengurus PGRI Provinsi yang sedikitnya berjumlah 7 (tujuh) orang dan terdiri atas tokoh-tokoh di bidang pendidikan, kebudayaan, kemasyarakatan, dan para ahli yang berkaitan dengan pendidikan, keprofesian, dan ketenagakerjaan.
- (2) Badan Penasihat baik diminta atau tidak bertugas memberi nasihat dan saran-saran kepada Pengurus PGRI Provinsi.
- (3) Masa bakti Badan Penasihat Pengurus PGRI Provinsi sama dengan masa jabatan Pengurus PGRI Provinsi.

Pasal 90

Badan Penasihat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota

- (1) Atas usul Pengurus PGRI Kabupaten/Kota, Konferensi PGRI Kabupaten/Kota menetapkan Badan Penasihat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota yang sedikitnya berjumlah 5 (lima) orang dan terdiri atas tokoh-tokoh pendidikan, kebudayaan, kemasyarakatan, dan para ahli.
- (2) Badan Penasihat baik diminta atau tidak bertugas memberi nasihat dan saransaran kepada Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- (3) Masa bakti Badan Penasihat Pengurus PGRI Kabupaten/Kota sama dengan masa bakti Pengurus PGRI Kabupaten/Kota

Pasal 91

Badan Penasihat Pengurus PGRI Cabang/ Cabang Khusus

- (1) Atas usul Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus, Konferensi PGRI Cabang menetapkan Badan Penasihat Pengurus PGRI Cabang/Cabang khusus yang sedikitnya berjumlah 3 (tiga) orang yang terdiri dari tokoh-tokoh pendidikan, kebudayaan, dan kemasyarakatan.
- (2) Badan Penasihat baik diminta atau tidak bertugas memberi nasihat dan saransaran kepada Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus.
- (3) Masa bakti Badan Penasihat Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus sama dengan masa bakti Pengurus PGRI Cabang/Cabang Khusus.

BAB XXVI
DEWAN KEHORMATAN ORGANISASI
DAN KODE ETIK GURU INDONESIA

Pasal 92

Status, Kedudukan, Tugas, dan Wewenang

- (1) Jika dianggap perlu, Badan Pimpinan Organisasi PGRI Kabupaten/Kota dapat membentuk Dewan Kehormatan Organisasi sesuai dengan tingkatannya.
- (2) Fungsi dan tugas Dewan Kehormatan Organisasi di tingkat Cabang/Cabang Khusus dan Ranting menjadi tanggungjawab pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- (3) Dewan Kehormatan Organisasi bertugas memberikan saran, pendapat, dan pertimbangan kepada Badan Pimpinan Organisasi yang membentuknya tentang:
 - a. Pelaksanaan, penegakkan, dan pelanggaran disiplin Organisasi yang terjadi di wilayah kewenangannya,
 - b. pelanggaran kode etik guru yang dilakukan baik oleh pengurus maupun oleh anggota serta saran dan pendapat tentang tindakan yang selayaknya dijatuhkan terhadap pelanggaran kode etik tersebut
 - c. pelaksanaan dan cara menegakkan disiplin organisasi dan Kode Etik Guru, dan
 - d. pembinaan hubungan dengan mitra organisasi dibidang penegakkan serta pelanggaran disiplin organisasi serta kode etik guru.
- (4) Susunan keanggotaan Dewan Kehormatan Organisasi dan Kode Etik Guru Indonesia terdiri dari unsur Badan Penasihat, unsur Badan Pimpinan Organisasi, unsur Himpunan/Ikatan/Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis, dan unsur-unsur keahlian lainnya sesuai dengan kepeduan.
- (5) Tata cara, tugas, wewenang, dan mekanisme kerja Dewan Kehormatan Organisasi dan Kode Etik Guru Indonesia diatur lebih lanjut dalam ketentuan tersendiri.

BAB XXVII
PERBENDAHARAAN
Pasal 93
Keuangan Organisasi

- (1) Setiap anggota wajib membayar uang pangkal dan uang iuran sebagai berikut:
 - a. Uang Pangkal sebesar Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) bagi anggota baru dan diserahkan ke Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
 - b. Uang iuran anggota ditetapkan oleh Konferensi PGRI provinsi minimal Rp. 2.000.000,00(dua ribu rupiah) setiap bulan dengan rincian pendistribusian untuk :
 1. Pengurus Besar PGRI sebesar Rp. 200,00
 2. Pengurus PGRI Provinsi sebesar Rp. 400,00
 3. Pengurus Kabupaten/Kota sebesar Rp. 600,00
 4. Cabang dan Ranting sebesar Rp. 800,00
- (2) Ketentuan pembayaran iuran anggota sebagaimana tersebut pada ayat (1) huruf b mulai dilaksanakan 6 (enam) bulan setelah kongres.
- (3) Pelaksanaan pengumpulan uang iuran untuk Pengurus Besar dan Pengurus Provinsi diberikan tugas dan tanggung jawab kepada Pengurus PGRI Kabupaten/Kota.
- (4) Pengurus PGRI Kabupaten/Kota menyetorkan iuran untuk Pengurus Besar bersama dengan iuran untuk Pengums PGRI Provinsi kepada Pengurus PGRI Provinsi.
- (5) Setiap 3 (tiga) bulan, semua pengurus di semua tingkatan wajib menyampaikan catatan penerimaan iuran anggota dan disampaikan kepada Badan Pimpinan Organisasi yang lebih tinggi kecuali Pengurus Besar yang akan menyampaikannya kepada seluruh Pengurus PGRI Provinsi
- (6) Setiap tahun kondisi keuangan diverifikasi :
 - a. Pengurus Besar (PB) PGRI diperiksa oleh Badan Verifikasi Keuangan yang dibentuk oleh KONKERNAS oleh sebanyak-banyaknya 5 orang yang mewakili PGRI Provinsi.
 - b. Pengurus PGRI Provinsi oleh Pengurus Besar(PB) PGRI
 - c. Pengurus PGRI Kabupaten/Kota oleh Pengurus PGRI Provinsi
 - d. Pengurus PGRI Cabang oleh Pengurus Kabupaten/Kota

- e. Pengurus PGRI Ranting oleh Pengurus PGRI Cabang.
- (7) Biaya pemeriksaan keuangan organisasi ditanggung oleh masing-masing Badan Pimpinan Organisasi yang diperiksa sesuai tingkatannya.

Pasal 94

Kekayaan Organisasi

- (1) Pengurus di semua tingkatan wajib mencatat dan menginventarisasikan kekayaan organisasi.
- (2) Semua pemindahan hak, pelepasan dan pemutasian kekayaan organisasi baik berupa barang tidak bergerak. barang bergerak. surat-surat berharga yang bernilai diatas Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah) untuk tingkat nasional serta provinsi dan di atas Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) untuk kabupaten/kota ke bawah, wajib mendapat persetujuan rapat pengurus dan wajib dipertanggungjawabkan pada forum organisasi di wilayahnya.
- (3) Ketentuan yang tertuang dalam ayat (2) pasal ini tidak menghapus kewajiban pengurus untuk mempertanggung-jawabkan semua keuangan dan kekayaan organisasi.
- (4) Inventarisasi kekayaan organisasi menjadi bagian penanggungjawaban Pengurus.

BAB XXVIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 95

- (1) Paling lambat satu tahun setelah berlakunya Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga ini, semua Badan Kelengkapan Organisasi dari pusat sampai daerah wajib melakukan penyesuaian dengan isi dan materi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga ini yang dilaksanakan melalui forum organisasi sesuai tingkatannya.
- (2) Dengan dikoordinasikan oleh Badan Pimpinan Organisasi sesuai tingkatannya. Semua Anak Lembaga dan Badan Khusus wajib melakukan penyesuaian organisasi dan peraturan interen Anak Lembaga dan Badan Khusus sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga ini yang hasilnya dilaporkan kepada Pimpinan Anak Lembaga dan Badan Khusus yang lebih tinggi.

BAB XXIV

PENUTUP

Pasal 96

- (1) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga ini diatur dan ditetapkan dalam peraturan organisasi oleh Pengurus Besar dan dipertanggungjawabkan kepada Kongres.
- (2) Apabila terjadi perbedaan penafsiran atas materi Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga, maka penafsiran yang berlaku dan sah adalah penafsiran yang dilakukan oleh Pengurus Besar sampai ada penafsiran lain dalam Kongres berikutnya.
- (3) Anggaran Rumah Tangga ini berlaku sejak tanggal ditetapkan

BAB XX

PEMBUBARAN

Pasal 33

- (1) Pembubaran organisasi diputuskan oleh kongres yang diadakan khusus untuk keperluan itu.
- (2) Kongres yang dimaksud pada ayat (1) pasal ini, sah apabila dihadiri sekurang-kurangnya $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) jumlah Pengurus PGRI Kabupaten/ Kota yang mewakili lebih dari $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) jumlah suara.
- (3) Pembubaran wajib disetujui sekurang-kurangnya $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) jumlah suara yang hadir.
- (4) Apabila Kongres memutuskan pembubaran, maka dalam keputusan tersebut ditentukan pedoman dan tata kerja organisasi dalam keadaan likuidasi.

BAB XXI

PENUTUP

Pasal 34

- (1) Hal-hal yang belum ditetapkan dalam Anggaran Dasar ini diatur dalam Anggaran Rumah Tangga dan atas peraturan organisasi.
- (2) Anggaran Dasar ini berlaku sejak tanggal ditetapkan Kongres.

D. Kode Etik Guru Indonesia Presepektif PGRI

Guru PGRI selalu tampil secara profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru PGRI memiliki kehandalan yang tinggi sebagai sumber daya utama untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru PGRI adalah insan yang layak ditiru dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. khususnya oleh peserta didik, yang dalam melaksanakan tugas berpegang teguh pada prinsip "*ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani*". Dalam usaha mewujudkan prinsip-prinsip tersebut Guru PGRI ketika menjalankan tugas-tugas profesionalnya dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Guru PGRI bertanggung jawab mengantarkan siswanya untuk mencapai kedewasaan sebagai calon pemimpin bangsa pada semua bidang kehidupan. Untuk itu, pihak-pihak yang berkepentingan selayaknya tidak mengabaikan peranan guru dan profesinya, agar bangsa dan negara dapat tumbuh sejajar dengan bangsa lain di negara maju, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang. Kondisi seperti itu bisa mengisyaratkan bahwa guru dan profesinya merupakan komponen kehidupan yang dibutuhkan oleh bangsa dan negara ini sepanjang zaman. Hanya dengan pelaksanaan tugas guru secara profesional hal itu dapat diwujudkan eksistensi bangsa dan negara yang bermakna, terhormat dan dihormati dalam pergaulan antar bangsa-bangsa di dunia ini.

Peranan guru semakin penting dalam era global. Hanya melalui bimbingan guru yang profesional setiap siswa dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif dan produktif sebagai aset nasional dalam menghadapi persaingan yang makin berat sekarang dan dimasa datang. Dalam melaksanakan tugas profesinya Guru PGRI menyadari sepenuhnya bahwa perlu ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku yang mengajewantah dalam bentuk nilai-

nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik putera-puteri bangsa.

BAGIAN SATU

Pengertian, Tujuan dan Fungsi

Pasal 1

- (1) Kode Etik Guru Indonesia adalah norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru-guru PGRI sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesi sebagai pendidik, anggota masyarakat, dan warga negara.
- (2) Pedoman Sikap dan perilaku sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) pasal ini adalah nilai-nilai moral yang membedakan perilaku guru yang baik dan buruk, yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan selama menunaikan tugas-tugas profesionalnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, serta pergaulan sehari-hari di dalam dan di luar sekolah.

Pasal 2

- (1) Kode Etik Guru Indonesia merupakan pedoman sikap dan perilaku bertujuan menempatkan guru sebagai profesi terhormat, mulia, dan bermartabat yang dilindungi undang-undang.
- (2) Kode Etik Guru Indonesia berfungsi sebagai seperangkat prinsip dan nama moral yang melandasi pelaksanaan tugas dan layanan profesional guru dalam hubungannya dengan peserta didik, orangtua/wali siswa, sekolah dan rekan seprofesi, organisasi profesi, dan pemerintah sesuai dengan nilai-nilai agama, pendidikan, sosial, etika, dan kemanusiaan.

BAGIAN DUA

Sumpah/Janji Guru PGRI

Pasal 3

- (1) Setiap guru mengucapkan sumpah/janji Guru PGRI sebagai wujud pemahaman, penerimaan, penghormatan, dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral yang termuat di dalam Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

- (2) Sumpah/janji Guru PGRI diucapkan di hadapan pengurus organisasi profesi guru dan pejabat yang berwenang di wilayah kerja masing-masing.
- (3) Setiap pengambilan sumpah/janji Guru PGRI dihadiri oleh penyelenggara satuan pendidikan.

Pasal 4

- (1) Naskah sumpah/janji Guru PGRI dilampirkan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kode Etik Guru Indonesia.
- (2) Pengambilan sumpah/janji Guru PGRI dapat dilaksanakan secara perorangan atau kelompok sebelum melaksanakan tugas.

BAGIAN TIGA

Nilai-nilai Dasar dan Nilai-nilai Operasional

Pasal 5

Kode Etik Guru Indonesia bersumber dari :

- (1) Nilai-nilai agama dan Pancasila.
- (2) Nilai-nilai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- (3) Nilai-nilai jatidiri, harkat, dan martabat manusia yang meliputi perkembangan kesehatan jasmaniah, emosional, intelektual, sosial dan spiritual.

Pasal 6

- (1) Hubungan Guru dengan Peserta Didik:
 - a. Guru berperilaku secara profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.
 - b. Guru membimbing peserta didik untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan hak-hak dan kewajibannya sebagai individu, warga sekolah, dan anggota masyarakat.
 - c. Guru mengakui bahwa setiap peserta didik memiliki karakteristik secara individual dan masing-masingnya berhak atas layanan pembelajaran.
 - d. Guru menghimpun informasi tentang peserta didik dan menggunakannya untuk kepentingan proses kependidikan.

- e. Guru secara perseorangan atau bersama-sama secara terus-menerus berusaha menciptakan, memelihara, dan mengembangkan suasana sekolah yang menyenangkan sebagai lingkungan belajar yang efektif dan efisien bagi peserta didik.
- f. Guru menjalin hubungan dengan peserta didik yang dilandasi rasa kasih sayang dan menghindarkan diri dari tindak kekerasan fisik yang di luar batas kaidah pendidikan.
- g. Guru berusaha secara manusiawi untuk mencegah setiap gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangan negatif bagi peserta didik.
- h. Guru secara langsung mencurahkan usaha-usaha profesionalnya untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan keseluruhan kepribadiannya, termasuk kemampuannya untuk berkarya.
- i. Guru menjunjung tinggi harga diri, integritas, dan tidak sekali-kali merendahkan martabat peserta didiknya.
- j. Guru bertindak dan memandang semua tindakan peserta didiknya secara adil.
- k. Guru berperilaku taat asas kepada hukum dan menjunjung tinggi kebutuhan dan hak-hak peserta didiknya.
- l. Guru terpanggil hati nurani dan moralnya untuk secara tekun dan penuh perhatian bagi pertumbuhan dan perkembangan peserta didiknya.
- m. Guru membuat usaha-usaha yang rasional untuk melindungi peserta didiknya dari kondisi-kondisi yang menghambat proses belajar, menimbulkan gangguan kesehatan dan keamanan.
- n. Guru tidak membuka rahasia pribadi peserta didiknya untuk alasan-alasan yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan pendidikan, hukum kesehatan, dan kemanusiaan.
- o. Guru tidak menggunakan hubungan dan tindakan profesionalnya kepada peserta didik dengan cara-cara yang melanggar norma sosial kebudayaan, moral, dan agama.
- p. Guru tidak menggunakan hubungan dan tindakan profesional dengan peserta didiknya untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

(2) Hubungan Guru dengan Orangtua/Wali Murid :

- a. Guru berusaha membina hubungan kerjasama yang efektif dan efisien dengan orangtua/wali siswa dalam melaksanakan proses pendidikan.
- b. Guru memberikan informasi kepada orangtua/wali secara jujur dan objektif mengenai perkembangan peserta didik.
- c. Guru merahasiakan informasi setiap peserta didik kepada orang lain yang bukan orangtua/walinya.
- d. Guru memotivasi orangtua wali siswa untuk beradaptasi dan berpartisipasi dalam memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan.
- e. Guru berkomunikasi secara baik dengan orangtua/wali siswa mengenai kondisi dan kemajuan peserta didik dan proses kependidikan pada umumnya.
- f. Guru menjunjung tinggi hak orangtua/wali siswa untuk berkonsultasi denganya berkaitan dengan kesejahteraan, kemajuan, dan cita-cita anak atau anak-anak akan pendidikan.
- g. Guru tidak melakukan hubungan dan tindakan profesional dengan orangtua/wali siswa untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

(3) Hubungan Guru dengan Masyarakat:

- a. Guru menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif, dan efisien dengan masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan.
- b. Guru mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran.
- c. Guru peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.
- d. Guru bekerjasama secara arif dengan masyarakat untuk meningkatkan prestise dan martabatp rofeslnya.
- e. Guru melakukan semua usaha untuk secara bersama-sama dengan masyarakat berperan aktif dalam pendidikan dan meningkatkan kesejahteraan peserta didiknya.

- f. Guru memberikan pandangan profesional. menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum, moral, dan kemanusiaan dalam berhubungan dengan masyarakat.
 - g. Guru tidak membocorkan rahasia sejawat dan peserta didiknya kepada masyarakat.
 - h. Guru tidak menampilkan diri secara eksklusif dalam kehidupan bermasyarakat.
- (4) Hubungan Guru dengan Sekolah dan Rekan Sejawat:
- a. Guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi, dan . reputasi sekolah.
 - b. Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.
 - c. Guru menciptakan suasana sekolah yang kondusif
 - d. Guru menciptakan suasana kekeluargaan di didalam dan luar sekolah.
 - e. Guru menghormati rekan sejawat.
 - f. Guru saling membimbing antarsesama rekan sejawat.
 - g. Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan standar dan kearifan profesional.
 - h. Guru dengan berbagai cara harus membantu rekan-rekan juniornya untuk tumbuh secara profesional dan memilih jenis pelatihan yang relevan dengan tuntutan profesionalitasnya.
 - i. Guru menerima otoritas kolega seniornya untuk mengekspresikan pendapat-pendapat profesional berkaitan dengan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.
 - j. Guru membasiskan-diri pada nilai-nilai agama, moral, dan kemanusiaan dalam setiap tindakan profesional dengan sejawat.
 - k. Guru memiliki beban moral untuk bersama-sama dengan sejawat meningkatkan keefektifan pribadi sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan dan pembelajaran.
 - l. Guru mengoreksi tindakan-tindakan sejawat yang menyimpang dari kaidah-kaidah agama, moral, kemanusiaan, dan martabat profesionalnya.
 - m. Guru tidak mengeluarkan pernyataan keliru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi sejawat atau calon sejawat.

- n. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan marabat pribadi dan profesional sejawatnya.
- o. Guru tidak mengoreksi tindakan-tindakan profesional sejawatnya dasar pendapat siswa atau masyarakat yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
- p. Guru tidak membuka rahasia pribadisejawat kecuali untuk pertimbangan-pertimbangan yang dapatdiiegalkan secara hukum.
- q. Guru tidak menciptakan kondisi atau bertindak yang langsung atau tidak langsung akan memunculkan konflik dengan sejawat.

(5) Hubungan Guru dengan Profesi :

- a. Guru menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi.
- b. Guru berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmupendidikan dan mata pelajaran yang diajarkan.
- c. Guru terus menerus meningkatkan kompetensinya.
- d. Guru menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadl dalam menjalankan' tugas-tugas profesional dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.
- e. Guru menerima tugas-tugas sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif individual,d an integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.
- f. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabatprofesionalnya.
- g. Guru tidak menerima janji, pemberian, dan pujian yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan-tindakan profesionalnya.
- h. Guru tidak mengeluarkan pendapat dengan maksud menghindari tugastugas dan tanggungjawab yang muncul akibat kebijakan baru di bidang pendidikan dan pembelajaran.

(6) Hubungan Guru dengan Organisasi Profesinya :

- a. Guru menjadi aoggota organisasi profesi gum dan berperan serta secara aktif dalam melaksanakan program-program organisasi bagi kepentingan kependidikan.
- b. Guru memantapkan dan memajukan organisasi profesi guru yang memberikan manfaat bagi kepentingan kependidikan.
- c. Guru aktif mengembangkan organisasi profesi guru agar menjadi pusat informasi dan komunikasi pendidikan untuk kepentingan guru dan masyarakat.

- d. Guru menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi profesi dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.
 - e. Guru menerima tugas-tugas organisasi profesi sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.
 - f. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang dapat merendahkan martabat dan eksistensi organisasi profesinya.
 - g. Guru tidak mengeluarkan pendapat dan bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan pribadi dari organisasi profesinya.
 - h. Guru tidak menyatakan keluar dari keanggotaan sebagai organisasi profesi tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Hubungan Guru dengan Pemerintah :
- a. Guru memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan program pembangunan bidang pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945, UU tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, dan ketentuan perundang-undangan lainnya.
 - b. Guru membantu program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan yang berbudaya.
 - c. Guru berusaha menclptakan, memelihara dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
 - d. Guru tidak menghindarik ewaiiban yang dibebankan oieh pemerintah atau satuan pendidikan untuk kemajuan pendidikan dan pembelajaran.
 - e. Guru tidak melakukan tindakan pribadi atau kedinasan yang berakibat pada kerugian negara.

BAGIAN EMPAT

Pelaksanaan, Pelanggaran, dan Sanksi

Pasal 7

- (1) Guru dan organisasi profesi guru bertanggungjawab atas pelaksanaan Kode Etik Guru Indonesia.

- (2) Guru dan organisasi guru berkewajiban mensosialisasikan Kode Etik Guru Indonesia kepada rekan sejawat, penyelenggara pendidikan, masyarakat, dan pemerintah.

Pasal 8

- (1) Pelanggaran adalah perilaku menyimpang dan atau tidak melaksanakan Kode Etik Guru Indonesia dan ketentuan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan profesi guru.
- (2) Guru yang melanggar Kode Etik Guru Indonesia dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
- (3) Jenis pelanggaran meliputi pelanggaran ringan, sedang, dan berat.

Pasal 9

- (1) Pemberian rekomendasi sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran terhadap Kode Etik Guru Indonesia menjadi wewenang Dewan Kehormatan Guru Indonesia.
- (2) Pemberian sanksi oleh Dewan Kehormatan Guru Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus objektif, tidak diskriminatif, dan tidak bertentangan dengan anggaran dasar organisasi profesi serta peraturan perundang-undangan.
- (3) Rekomendasi Dewan Kehormatan Guru Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan oleh organisasi profesi guru.
- (4) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan upaya pembinaan kepada guru yang melakukan pelanggaran dan untuk menjaga harkat dan martabat profesi guru.
- (5) Siapapun yang mengetahui telah terjadi pelanggaran Kode Etik Indonesia wajib melapor kepada Dewan Kehormatan Guru Indonesia, organisasi profesi guru atau pejabat yang berwenang.
- (6) Setiap pelanggar dapat melakukan pembelaan diri dengan/atau tanpa bantuan organisasi profesi guru dan/atau penasihat hukum sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan dihadapan Dewan Kehormatan Guru Indonesia.

BAGIAN LIMA
Ketentuan Tambahan

Pasal 10

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai guru pada satuan pendidikan di Indonesia wajib mematuhi Kode Etik Guru Indonesia dan peraturan perundang-undangan.

BAGIAN ENAM

Penutup

Pasal 11

- (1) Setiap guru harus secara sungguh-sungguh menghayati, mengamalkan, serta menjunjung tinggi Kode Etik Guru Indonesia.
- (2) Guru yang belum menjadi anggota organisasi profesi guru harus memilih organisasi profesi guru yang pembentukannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dewan Kehormatan Guru Indonesia menetapkan sanksi kepada guru yang telah secara nyata melanggar Kode Etik Guru Indonesia.

BAB II

HAKEKAT ONTOLOGI GURU

A. Profesi Guru

Secara jujur diakui bahwa kedudukan guru amat penting. Tidak ada seorangpun dapat baca tulis di tanah air ini yang tidak berhutang budi kepada guru. Tanpa ada guru tentu akan sulit kita bayangkan terciptanya masyarakat cerdas dan maju. Guru dalam dunia persilatan adalah sakti mandraguna, akumulasi ilmu dimiliki tidak diragukan lagi. Apa saja yang dilakukan guru adalah teladan, apa yang tidak disukai guru murid tidak boleh membantah. Tidak jarang murid harus melalui tapabrata puasa dalam waktu yang ditentukan dan menjauhi larangan-larangannya. Pendeknya guru adalah sosok teladan yang digugu dan ditiru. Apakah sistem perguruan seperti legenda silat itu masih kental dalam praktis pendidikan kita ? pertanyaan ini perlu kita renungkan.

Profesi guru pada saat ini masih banyak dipertanyakan orang, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pendidikan. Bahkan selama dasawarsa terakhir hampir setiap hari media masa cetak memuat berita tentang guru. Ironisnya berita tersebut banyak cenderung melecehkan guru, baik yang stafnya menyangkut kepentingan umum sampai hal-hal yang sifatnya pribadi. Masyarakat, orang tua muridpun kadang-kadang mencemooh guru tidak kompeten, tidak berkualitas dan sebagainya, manakala putra/putrinya tidak dapat memiliki kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Terkadang dari kalangan industrialis pun memprotes para guru karena kualitasnya para lulusan dianggap kurang memuaskan bagi

kepentingan perusahaanya. Tentu saja tuduhan dan protes dari berbagai kalangan tersebut akan merongrong wibawa guru, bahkan cepat atau lambat dapat menurunkan martabat guru.

Sikap dan perilaku masyarakat tersebut memang bukan tanpa alasan, karena memang ada sebagian kecil oknum guru yang melanggar dan menyimpang dari kode etiknya. Kesalahan sekecil apapun yang diperbuat guru mengundang reaksi yang begitu hebat di masyarakat. Hal ini dapat dimaklumi karena adanya sikap demikian menunjukkan memang guru seyoginya menjadi panutan, hal ini pun menunjukkan bahwa guru sampai saat ini masih dianggap eksis, sebab sampai kapanpun posisi dan peran guru tidak akan dapat digantikan sekalipun dengan mesin aspek-aspek yang bersifat manusiawi dan unik dalam arti berbeda satu dengan yang lainnya. Hanya saja permasalahannya sekarang terbatas manakah pengakuan masyarakat terhadap profesi guru itu? Kenyataannya masyarakat masih tetap mengakui profesi dokter dan hakim lebih tinggi dibanding dengan profesi guru. Profesi guru dianggap tidak dapat bersaing dengan profesi-profesi lainnya.

Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapapun dapat menjadi guru, banyak guru yang belum menghargai profesinya, perasaan rendah diri karena menjadi guru, guru belum mampu menciptakan kondisi dan suasana sekolah agar menjadi cermin serta sumber pembentukan pribadi dan budi pekerti bagi peserta didik, serta rendahnya tingkat kompetisi profesionalisme guru, sehingga wibawa guru semakin merosot.

Dari kenyataan-kenyataan tersebut (sekalipun pahit bagi guru). Sudah saatnya kompetisi profesional guru harus ditingkatkan. Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi pada dasarnya merupakan tuntutan kebutuhan pribadi guru, dan tidak dapat dilakukan oleh orang lain kecuali oleh dirinya sendiri.

Profesi secara umum dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam (*science*) dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Pekerjaan profesional senantiasa menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain. Hal ini seperti dikemukakan

oleh Car dan Saunder bahwa professional adalah suatu pekerjaan yang didasarkan atas suatu studi dan latihan Intelektual yang khusus dengan menyediakan pelayanan keterampilan ataupun nasehat kepada orang lain dengan imbalan tertentu (Stiennt,1994:2). Sedangkan menurut Sahertian profesi pada hakekatnya adalah suatu jabatan atau pelayanan karena orang tersebut merasa terpenggil untuk menjabat pekerjaan itu (1994:46).Karakteristik keprofesian adalah: (1) unik dan khusus dalam pelayanan masyarakat; (2) keahlian didukung oleh pengetahuan umum dan pengetahuan khusus yang mendalam; (3) merupakan suatu pengabdian; (4) memerlukan pendidikan lanjut yang cukup panjang; (5) memiliki otonomi dalam pelaksanaan tugas profesinya; (6) memiliki organisasi profesi; (7) memiliki kode etik profesi; (8) mendapat dukungan masyarakat dan pemerintah serta perlindungan hukum; (9) mempunyai jaminan hidup yang layak; (10) selektif dalam penentuan anggota kelompok profesi; (11) merupakan pilihan hati nurani individu yang bersangkutan; dan (12) dalam menjalankan tugas keprofesian tidak dapat diwakilkan kepada orang lain.

Berdasarkan uraian di atas guru sebagai profesi yang mempunyai tugas utama mendidik dan mengajar padahakikatnya guru adalah seseorang yang karena panggilan jiwanya dan sebagai waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada orang lain di sekolah. Guru sebagai profesi diharapkan teladan bagi siswa dan masyarakat disekelilingnya , juga dituntut untuk menyesuaikan diri dengan segala proses perubahan yang terjadi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus informasi. Perannya selaku **pendidik**, mengharapakan guru untuk meneruskan nilai-nilai kehidupan (sikap perilaku) kepada para siswa agar menjadi warga negara yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Selaku **pengajar**, guru dituntut untuk mampu meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi agar siswa menjadi cerdas (kemampuan akademik); dan selaku **pelatih** guru harus mengembangkan keterampilan agar siswa menjadi warga negara yang terampil menghadapi segala perubahan yang terjadi dalam kehidupan (kemampuan keterampilan). Seorang guru dikatakan professional apabila memiliki **keahlian** di bidangnya, bertanggung jawab baik secara intelektual maupun **tanggung jawab** moral dan memiliki **kesejawatan** (Sahertian, 1999:30). Guru yang ahli memiliki pengetahuan tentang cara mengajar (*teaching is aknowledge*),juga ketrampilan (*teaching is askill*) dan mengerti bahwa mengajar adalah juga suatu seni. Guru

yang ahli, pengetahuan yang diberikan adalah untuk membentuk pribadi yang utuh (holistik), melalui pengajaran guru membentuk konsep piker, sikap jiwa dan menyentuh afeksi terdalam dari inti kemanusiaan subyek didik. Guru sebagai ahli pemberi inspirasi membuat si-terdidik berbuat, dapat menolong dirinya sendiri, dapat menumbuhkan prakarsa, motivasi agar anak didik dapat mengaktualisasikan diri. Seperti disebutkan oleh Peter (1996) bahwa guru biasa; **mengatakan**, guru yang baik; **menerangkan**, guru yang superior; **mendemonstrasikan**, dan guru yang hebat; **memberi inspirasi**. Dengan demikian guru yang ahli mampu menciptakan situasi belajar yang mengandung makna relasi interpersonal yaitu menciptakan subyek didik merasa **diorangkan** sehingga dapat merasa punya jati diri.

Guru professional memiliki otonomi dan tanggung jawab. Otonomi adalah suatu sikap professional yang disebut mandiri yang bercirikan dapat membuat pilihan nilai, dapat mengambil dan menentukan keputusan sendiri, dan bertanggung jawab atas keputusan itu. Guru mempunyai tanggung jawab dalam aspek individual, social, etis dan religious. Pada aspek **individu** bertanggung jawab secara pribadi untuk mengambil keputusan dan mempertanggung jawabkannya, pada aspek **sosial** mampu memberi pertanggung jawaban kepada orang lain, pada aspek **etis** adalah perbuatan yang baik dan aspek **religius**, punya tanggung jawab kepada Tuhan.

Guru harus memiliki rasa kesejawatan sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan. Usaha meningkatkan citra guru di masyarakat diperjuangkan melalui organisasi profesi, disamping rasa sejawat diantara para guru itu sendiri.

Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya harus memiliki kompetensi yaitu kemamouan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab. Menurut Usman, guru yang profesional harus memiliki kompetensi sebagai berikut: (1) kompetensi pribadi, meliputi: (a) mengembangkan kepribadian dalam arti bertaqwa kepada tuhan Yang Maha esa, berperan dalam masyarakat sebagai warga Negara yang berjiwa pancasila, mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru; (b) berinteraksi dan berkomunikasi dalam arti berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan professional, dengan masyarakat untuk penuaian misi pendidikan; (c) melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, meliputi membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar, membimbing siswa yang berkelainan; (d)

melaksanakan administrasi sekolah; (e) melaksanakan penelitian sederhana, (2) kompetensi professional, meliputi: (a) menguasai landasan pendidikan; (b) melaksanakan program pengajaran; (c) menyusun program pengajaran; (d) melaksanakan program pengajaran; (e) menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan (2002:16-18).

Mengacu pernyataan di atas apabila guru telah memiliki kompetensi tersebut maka dia menjelaskan pekerjaan secara profesional. Untuk melaksanakan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) sebagai konsep kurikulum yang menekankan pada pengembangan kemampuan melakukan (kompetensi) dan tugas-tugas dengan formulasi tertentu. KBK diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman, kemauan, nilai, sikap, dan minat peserta didik agar dapat melaksanakan sesuatu dalam bentuk kemahiran, ketepatan, dan keberhasilan dengan penuh tanggung jawab serta memfokuskan pada pemenuhan kompetensi-kompetensi tertentu pada peserta didik. Berdasarkan pengertian di atas guru dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan yang signifikan dan guru dituntut untuk selalu belajar mengikuti perkembangan situasi. Guru yang profesional harus ada kemauan dan kemampuan untuk merubah *change of agent*. Dalam hal ini guru sangat berperan dalam menunjang kesuksesan pelaksanaan KBK, karena guru sebagai *key person* atau lebih banyak ditantang oleh KBK karena guru diberi wewenang untuk menyusun silabus dan pengembangan bahan ajar seluas-luasnya, sedang Depdiknas hanya memberi garis besarnya saja. Hal ini menunjukkan pula bahwa pengembangan akademis guru tidak semata-mata hanya dituntut mengajar target materi pembelajaran semata, namun sebaliknya dalam KBK lebih menekankan pada aspek kualitas bukan kuantitas, yang berarti materi sedikit tetapi kedalaman materi relatif lebih dalam dan belajar menjadi kontekstual yang tidak lepas dari kehidupan nyata peserta didik. Pengalaman belajar dijadikan wahana pengembangan kecakapan hidup (*life skill*), dengan demikian pembelajaran yang dilakukan guru harus dapat membantu siswa memiliki kecakapan hidup yang relevan dengan kebutuhan siswa, untuk mempertahankan, dan mengembangkan hidup dalam masyarakat, dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari.

Demikianlah telah saya sampaikan secara singkat dalam garis-garis besar permasalahan-permasalahan yang memerlukan penyelesaian tentang guru yang profesional.

Guru pada hakakekatnya merupakan komponen yang strategis dalam perannya menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Bahkan keberadaan guru faktor *condicio sine quanon* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun. Semakin professional para guru dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin tercipta dan terbina kesiapan dan keandalan manusia pembangunan. Untuk itu guru harus selalu berusaha untuk mencapai tingkat professional yang disebut profesionalis. Profesionalis merupakan proses pertumbuhan perawatan, dan pemeliharaan untuk mencapai tingkat professional yang dilakukan oleh guru itu sendiri (*self improvement*) dan dari pihak luar. Dari segi internal guru dapat berusaha belajar sendiri. Profesionalis melalui belajar terus-menerus sangat penting. Dari segi eksternal yaitu kepemimpinan yang mendorong guru untuk mengikuti penataran atau kegiatan akademik lain, lokakarya dan sebagainya. Tugas guru mendidik dan mengajar bagaikan sumber air, dimana selalu mengalir sepanjang masa. Apabila tidak diisi terus menerus maka sumber air itu akan kering. Demikian juga jabatan guru, jika tidak berusaha menambah pengetahuan baru melalui membaca dan belajar terus menerus maka akan **gersang**. Kemauan dan kemampuan untuk mencapai kesempurnaan (*excellence*), semangat berjuang dan bersaing secara piawai dan sportif, rasa percaya diri dan mandiri, disamping kreatif dan inovatif perlu ditumbuhkan pada dada setiap guru. Profesionalis kepengajaran guru dalam pengelolaan pembelajaran secara terus menerus mutlak harus dilakukn. Guru dalam setiap tugasnya dapat selalu melakukan uji coba (penelitian) terhadap berbagai teknik/model pengelolaan pembelajaran yang dapat membuahkan hasil yang prima. Walaupun banyak faktor yang turut menentukan baik faktor guru itu sendiri, faktor siswa, maupun lingkungan.

Profesionalisasi melalui pembudayaan kebiasaan membaca dikalangan para guru banyak manfaat yang dapat diperoleh untuk mewujudkan guru-guru yang benar-benar sebagai guru professional tinggi (*highly professional*). Profesi guru baik dimasa sekarang dan masa mendatang pada dasarnya tergantung pada diri guru itu sendiri. Peningkatan kualitas diri seseorang hanya menjadi tanggung jawab pribadi. Oleh karena itu diperlukan kesadaran pada diri guru secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, agar guru secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, agar guru mendapat kepercayaan public (*public trust*)

karena kekuatan eksistensi suatu profesi tergantung kepada *public trust*, sehingga profesi guru harus merasa tertantang untuk dapat mengembangkan keprofesionalnya.

B. Keberadaan Guru

Sekolah merupakan institusi yang kompleks (Hanson; 1985), bahkan paling kompleks diantara keseluruhan institusi sosial. Kompleksitas bukan saja dari masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakan di dalamnya. Sebagai institusi yang kompleks itu sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan melalui proses peningkatan tertentu.

Dalam rangka proses peningkatan kualitas pendidikan di sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun secara kolaboratif untuk melakukan sesuatu, mengubah "*status quo*" agar pendidikan dan pembelajaran menjadi berkualitas. Pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tidak hanya tergantung kepada satu komponen saja, melainkan "sebagai sebuah sistem" yang terdiri dari beberapa komponen antara lain berupa program kegiatan pembelajaran, peserta didik, guru, sarana dan prasarana pembelajaran, lingkungan masyarakat dan lain-lain. Komponen-komponen tersebut dalam proses pembelajaran tidak akan banyak memberikan dukungan yang maksimal atau tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran, tanpa didukung oleh keberadaan guru yang secara kontinu berupaya mewujudkan gagasan, ide, dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang terpuji dalam tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan (Adler; 1982). Guru yang unggul (*the excellent teacher*), merupakan *critical resource in any excellent teaching learning activities* (Shapiro; 1985).

Peningkatan kualitas pendidikan sangat tergantung kepada tingkat profesionalisme guru. Keberadaan guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan, dengan kata lain peningkatan kualitas pendidikan tidak mungkin ada tanpa peningkatan profesionalitas guru. Untuk itu semua dalam melaksanakan profesinya guru harus selalu berorientasi pada tugas, peran dan kompetensi pendidik agar dalam proses pembelajaran lebih efektif, efisien, dan dinamis serta berkualitas. Jabatan guru mempunyai banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas

guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga sebagai tugas kemandirian dan kemasyarakatan. Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Dalam hal mendidik, guru harus mampu meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Mengajar, guru harus memiliki pengetahuan tentang cara mengajar (*teaching is a knowledge*) agar mampu meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik sehingga mereka memiliki kemampuan akademik yang memadai. Melatih, harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan peserta didik. Disamping itu guru harus menanamkan nilai-nilai kemandirian kepada anak didik serta memahami jiwa dan watak anak didik.

Tugas dan peran guru tidaklah terbatas, guru pada hakikatnya merupakan komponen yang strategis dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa, guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya. Bahkan keberadaan guru merupakan faktor *conditio sine qua non* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa. Potret dan wajah diri bangsa di masa depan tercermin dari potret guru masa kini, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru di tengah-tengah masyarakat.

Di dalam melaksanakan tugas, guru memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Dalam proses belajar mengajar, posisi guru tetap memiliki urgensi sangat tinggi. Keberadaan guru dalam proses belajar mengajar sampai dengan sekarang tetap memegang peran penting karena peran guru, karena ada hal-hal bersifat manusiawi yang tidak bisa diwakili oleh alat-alat tersebut antara lain sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi dan kebiasaan.

Sebagaimana dikatakan Nana Sudjana bahwa pekerjaan yang hanya disiapkan untuk itu melalui proses pendidikan atau latihan (1987). Tidak semua pekerjaan profesi cukup dengan latihan, namun mesti melalui pendidikan Seorang dokter misalnya tidaklah cukup hanya melalui pelatihan melainkan melalui pendidikan formal yang relatif lama Begitu pula jabatan gurupun melalui pendidikan formal yang relatif lama pula Beberapa kriteria

jabatan profesional antara lain:

- a. Dipersiapkan melalui pendidikan dan atau pelatihan.
- b. Adanya pengakuan dari masyarakat umum atau pengakuan public.
- c. Memiliki organisasi profesi.
- d. Memiliki kode etik.
- e. Memberikan pelayanan yang khas.
- f. Memiliki kemampuan untuk memonitor praktek profesi.

Dari kriteria tersebut, jabatan guru memenuhi seluruhnya sehingga secara jelas bahwa pekerjaan guru adalah profesional. Banyak jabatan profesional namun satu dengan yang lain dibedakan oleh tugas dan tanggung jawabnya. Dokter mempunyai tugas dan tanggung jawab dari memeriksa pasien, mendiagnosa, kemudian mengobati sampai sembuh. Demikian pula guru mempunyai tugas dan tanggung jawab mengajar dan mendidik anak-anak/siswa asuhannya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Sangat banyak peran guru yang seharusnya diproporsikan sebagai pemangku jabatan profesional, yaitu :

- a. Sebagai pelaksana kurikulum bahwa guru harus mampu menterjemahkan kurikulum kepada siswa sekaligus guru harus paham akan ilmunya. Pada posisi inilah guru berperan sebagai pengajar pemberi pengetahuan intelektual.
- b. Sebagai pendidik bahwa guru berkewajiban membentuk kepribadian siswa yang meliputi pembentukan sikap perilaku dan mental spiritual.
- c. Sebagai pelatih artinya bahwa dalam pembelajaran memerlukan latihan keterampilan baik intelektual maupun motorik. Secara otomatis guru berperan sebagai pelatih.
- d. Sebagai penasehat artinya bahwa dihadapkan anak didik segala peran guru selalu benar dan menjadi kepercayaan/sumber yang dipercaya.
- e. Sebagai pembaharu (inovator) artinya bahwa guru harus menjebatani pemisah antara yang lama dan yang baru.
- f. Sebagai model artinya bahwa guru merupakan teladan bagi peserta didik untuk dicontoh.
- g. Sebagai pribadi (*self oriented*) artinya bahwa guru harus mencerminkan seorang pendidik, ilmuwan dan sebagai "orang tua".
- h. Sebagai peneliti artinya bahwa dalam rangka penyesuaian dengan lingkungan guru perlu mengadakan kajian/penelitian.

- i. Sebagai motivator artinya guru hendaknya mampu memberikan dorongan untuk mengadakan kreativitas.
- j. Sebagai pembawa cerita artinya bahwa melalui cerita bisa memecahkan masalah bahkan bisa memberikan keberhasilan generasi baru.
- k. Sebagai aktor artinya guru melakukan peran sesuai dengan naskah dan pesannya.
- l. Sebagai emansipator artinya guru menghormati perbedaan kemampuan peserta didik.
- m. Sebagai evaluator artinya bahwa guru sebagai pengevaluasi hasil pembelajaran siswa.
- n. Sebagai pelestari artinya bahwa guru sebagai pewaris kebudayaan dan' generasi ke generasi. Hal ini sesuai dengan pesan Ki Hadjar Dewantara sebagaimana dikutip Panitia 60 Tahun Taman Siswa bahwa Sekolah Taman Siswa hendaknya jadi pusat kebudayaan masyarakat lingkungannya (1982).
- o. Sebagai kulminator bahwa guru mengarahkan proses belajar secara bertahap dari awal sampai dengan akhir atau kulminasi (Mulyasa E, 2005)
- p. Sebagai administrasi artinya guru sebagai pengambil inisiatif, pengarah kegiatan pendidikan, penegak disiplin dan penetjemah kepada masyarakat. Dalam hal ini termasuk kegiatan pengelola kelas dan penegak disiplin.
- q. Sebagai seniman dalam hubungan antara manusia.

Menyadari betapa banyak peran guru, ada strategi sederhana dalam pendampingan terhadap anak didik terutama yang terindikasi bermasalah dengan semboyan SMEP yaitu senyum, mendengarkan, empati dan peka. Senyum merupakan penampilan guru yang melekat dan harus dimiliki. Betapa tidak nyaman jika guru berwajah muram tidak bisa tersenyum.

Mendengarkan, terkandung maksud agar guru mampu mendengarkan segala keluhan yang disampaikan anak didik. Empati berarti guru harus mampu merasakan perasaan orang lain. Sedangkan peka artinya guru hendaknya sensitif terhadap gejala atau fenomena dalam permasalahan pendidikan.

Berbagai upaya untuk meningkatkan guru telah dilaksanakan. Menurut UU No. 12 tahun 1954 tentang Dasar-dasar Pendidikan dan pengajaran di Sekolah untuk seluruh Indonesia sebagaimana dikutip Ngalim ditentukan persyaratan sebagai guru adalah berijazah, sehat jasmani dan rohani, taqwa

terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkelakuan 'baik dan bertanggung jawab, serta berjiwa nasional (2002).

Selanjutnya peningkatan profesionalitas guru dilakukan oleh pemerintah diantaranya meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan. Guru SD yang semula lulusan SPG dinaikkan menjadi setidaknya lulusan Diploma 1], guru SLTP setidaknya lulusan Diploma III dan Strata I (Sarjana) untuk guru SLTA. Begitu juga hal tersebut berlaku bagi tenaga pengajar Strata I setidaknya lulusan State 11. Peningkatan kualifikasi tersebut identik dengan yang dikatakan Taufik Ismail bahwa ilmu sebagai potensi dasar sumber daya manusia (2005).

C. Konsekuensi jabatan guru

Dalam kehidupan termasuk dunia pendidikan dijumpai pula adanya konflik Guru pula hendaknya mampu mengelola konflik secara Profesional. Bahkan konflik memiliki tempat pada diri kita, yaitu sesuatu yang aneh dan tidak menyenangkan (William Hendricks, 2000). Ada beberapa cara mengembangkan pendekatan yang dapat dipercaya untuk manajemen konflik yaitu :

- a. Keputusan yang jelas
- b. Toleransi terhadap perbedaan
- c. Mengurangi agresi
- d. Mengurangi perilaku pasif
- e. Mengurangi perilaku manipulative

Dalam proses pendidikan manajemen konflik tersebut perlu dimiliki oleh guru. Seperti dikatakan Moh. Ali yang dikutip Moh. Ali yang dikutip Moh. Uzer Usman bahwa berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya, guru memerlukan persyaratan khusus antara lain :

- a. Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Menuntut adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dan pekeljaan yang dilaksanakannya.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekeljaan yang dilaksanakannya.

- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan (2005).

Untuk memenuhi tuntutan profesional guru, perlu introspeksi karena masih terjadi beberapa kesalahan yang masih sering dilakukan guru antara lain :

- a. Mengambil jalan pintas, dengan berbagai alasan guru tidak mempersiapkan diri untuk mengajar.
- b. Menunggu peserta didik berbuat negatif, kurang memberi penguatan kepada siswa yang berperilaku positif.
- c. Menggunakan disiplin yang salah (*destructive discipline*).
- d. Merasa paling pandai. Dalam hal inilah Arif Budiman menekankan pendidikan kontekstual (Kompas 30 Agustus 2005). Dia ungkapkan pula bahwa dosen dan guru tidak mau menerima jawaban yang berbeda dengan yang ada diotaknya.
- e. Tidak adil, sering diskriminatif.
- f. Mengabaikan perbedaan peserta didik.
- g. Memaksa hak peserta didik, misalnya guru/dosen berbisnis.

Beberapa kebiasaan yang keliru tersebut hendaknya bisa menjadi Pemacu para guru dalam proses belajar mengajar. Selain itu guru dituntut kompetensi dalam bidangnya. Kompetensi merupakan tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dapat dianggap mampu melaksanakan tugas dalam bidang tertentu (Musthafa Kamal Pasha, 2003). Sifat cerdas tampak pada kemahiran, kecepatan dan keberhasilan bertindak. Tanggung jawab diperlihatkan sebagai kebenaran tindakan di pandang dari nilai iptek, etika ataupun kepatuhan ajaran agama dan budaya. Tiga kompetensi dasar yang harus dimiliki guru adalah:

- a. Kompetensi pribadi (personal). Kompetensi ini guru dituntut mampu mengembangkan kepribadian, mengembangkan sifat-sifat terpuji, menjadi warga masyarakat/warga negara yang baik dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Kompetensi profesional artinya guru harus ahli dalam bidang garapannya.
- c. Kompetensi sosial artinya guru harus memiliki kemampuan untuk memahami lingkungan maupun berkomunikasi.

Untuk menunjang keberhasilan dalam tugas guru sebagai pengajar maupun sebagai pendidik harus memiliki etos kerja: selalu mempersiapkan

materi pelajaran, tepat waktu, memiliki target, memiliki jam kerja efektif, tanggung jawab, tidak putus asa, konsisten.

Di mata anak didik, guru merupakan iigur dalam keilmuan maupun dalam penampilan dan sikap. Dalam hal berbicara guru tidak bisa sembarangan, termasuk juga dalam hal berpakaian ataupun dalam hal sopan santun (etika). Oleh karena itu guru harus menyadari bahwa di mata masyarakat, guru dipandang serba bisa, dianggap lebih daripada masyarakat.

Guru sebagai salah satu pilar pelaksana pembangunan pendidikan dituntut memiliki integritas dan kemampuan profesional yang tinggi mampu melaksanakan darma baktinya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Pengums Besar PGRI, 2003).

D. Peran Guru

Peran guru dalam pembangunan nasional adalah keikutsertaan mereka secara aktif dan sadar dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Dalam kaitan ini partisipasi guru adalah wahana strategis yang mampu memberikan bekal nilai-nilai yang dapat dan harus dijadikan etos kerja dan etos perjuangan guna memandu dan memacu manusia Indonesia ke arah kemajuan tanpa harus terlepas dari akar budaya dan ideologi yang merupakan ciri khas kepribadian bangsa Indonesia. Sedangkan manusia Indonesia seutuhnya hakekatnya adalah manusia ideal, manusia yang kita idam-idamkan sebagai subyek pendukung dan pengamal Pancasila dengan berbagai dimensi yang terlekat didalamnya. Dimensi-dimensi itu adalah:

1. dimensi personal, dalam arti sebagai pribadi Yang menjadi subyek pendukung nilai-nilai religius, rasional, etis dan estetis.
2. dimensi relasional, dalam arti keterhubungan dengan diri sendiri, sesamanya, alam lingkungan dan Tuhan Yang Maha Esa, dengan mana nilai-nilai dalam dimensi personal selalu dijadikan dasar dan arah dalam relasinya dengan diri sendiri, sesamanya, alam lingkungan dan Tuhan Yang Maha Esa tadi.
3. dimensi struktural, dalam arul keterikatannya dengan struktur masyarakat yang merupakan ajang atau wadah bagi pengalaman nilai-nilai dalam dimensi personal dan relasional itu.

Lebih dari itu, manusia Indonesia seutuhnya adalah manusia ideal yang sejahtera dalam kehidupannya, dalam aspek-aspek

1. Religiusitasnya, sebagaimana terpancar dalam kekuatan dan kegunaan jiwanya yang mengejawantah dalam keyakinan religius yang dianutnya
2. kultural, yang tercermin dalam penghayatan, pengalaman yang penuh kebanggaan di dalam dan terhadap budaya -bangsanya sendiri (Sulistyo, Seminar Kode Etik Guru, 1988)

Untuk mengembangkan harkat dan kualitas manusia Indonesia dalam rangka pencapaian dan penghayatan manusia Indonesia seutuhnya guru memegang peranan yang sangat penting karena usaha itu harus dilakukan secara sadar, terarah dan terencana atas dasar landasan ideologis dan konstitusional, yaitu Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 maupun landasan operasional yang dituangkan dalam GBHN. Mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Daud Yusuf pernah menyatakan bahwa pendidikan merupakan "Suatu proses belajar mengajar yang membiasakan para warga masyarakat sendiri mungkin untuk menggali, memahami, menyadari, menguasai dan mengamalkan nilai-nilai yang disepakati bersama sebagai terpuji, dikehendaki dan berguna bagi kehidupan dan perkembangan diri pribadi, masyarakat dan bangsa:.

Dengan demikian fungsi guru adalah jelas, yaitu:

1. melestarikan nilai-nilai terpuji dalam masyarakat yang merupakan akar-budaya bangsa dengan dan sikap hidup manusia Indonesia yang dikehendaki untuk dipertahankan
2. Mengembangkan nilai-nilai baru dan sikap hidup yang relevan, serasi dan sejalan dengan keperluan usaha mencapai dan menghayati sasaran sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu, teknologi dan pembangunan
3. Menghasilkan manusia-manusia Indonesia yang ahli, terampil dan tanggap terhadap keperluan pembangunan serta sadar utama dalam mengelola sumber daya alam yang tersedia
4. membentuk manusia-manusia Indonesia menjadi pribadi-pribadi yang sadar akan tanggung jawabnya terhadap diri-sendiri, keluarga, masyarakat dan Tuhannya serta menyadari hak dan kewajibannya sebagai warga negara yang baik dalam membina kehidupan bernegara dan bermasyarakat
5. membuka cakrawala pandangan ke arah masa depan dalam usaha membangkitkan minat dan hasrat untuk terus maju secara terarah ke sasaran pembangunan yang ingin dicapai dan dihayati yaitu terbentuknya

manusia Indonesia seutuhnya dan tercapainya masyarakat Indonesia yang aman, tertib, damai, adil, makmur dan merata

Jadi partisipasi guru dalam pembangunan nasional menuju era tinggal landas adalah keikutsertaan guru secara aktif guna melaksanakan keseluruhan fungsi tersebut. Apabila peranan guru itu disadari difahami dan dilaksanakan dengan baik, niscaya partisipasi guru dalam usaha menghasilkan manusia Indonesia seutuhnya akan mendapatkan penghargaan yang setinggi-tingginya sesuai motto bahwa “guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”. Agar fungsi ini dapat dijalankan dengan baik setiap guru berkewajiban untuk meningkatkan kemampuan dan kesadarannya secara terus menerus sehingga dapat menjadi pendidik yang berkompotensi tinggi, bermoral jernih, berpandangan jauh, berkepribadian tak tercela dan berjiwa pengabdian yang bersumber pada budaya bangsa Indonesia, yaitu Pancasila.

Partisipasi guru atau profesi keguruan dalam dunia hari esok, adalah konsep berdimensi dua yang dapat dibagi menjadi bagian vertikal dan horisontal, yaitu, pertama: konsep AKU dan konsep KITA. Konsep AKU merujuk kepada guru sebagai perseorangan, orangnya sendiri. Konsep KITA merujuk kepada organisasi yaitu profesi keguruan. Beberapa ahli pendidikan mengakui kenyataan ini, dan lalu memperinci peranan AKU dan KITA. John Thompson, Sekjen Federasi Guru Dunia, menyatakan bahwa organisasi-organisasi guru karena kebutuhan berorientasi kepada masalah harian, tetapi semua organisasi haruslah sekali-kali meninjau dan menilai masa depan dengan tujuan menyusun kebijakan hari ini. Malangnya, atau barangkali juga untungnya, organisasi-organisasi guru hampir-hampir tidak dapat menyusun kebijaksanaan hari ini yang mungkin mempengaruhi praktik masa depan karena organisasi-organisasi ini tidak terlibat di dalam tahap-tahap awal proses pengambilan keputusan yang menyangkut kependidikan. Bentuk terlibatan para guru ini terutama apabila hal ini merupakan kebijaksanaan resmi pemerintah, memberikan cukup alasan moral dan profesional bagi guru. Untuk menuntut hak mengajukan kritik atau menolak kebijaksanaan pendidikan yang tidak sejalan dengan pendirian profesional maupun organisasi mereka. Sebaliknya, apabila para guru atau organisasi mereka dimintai pendapat, seperti halnya dengan beberapa organisasi guru, para guru itu secara tak sadar kehilangan hak moral dan profesional untuk menolak kebijaksanaan pendidikan yang akan dilaksanakan, karena guru dan organisasinya ikut serta dalam pemikiran yang akhirnya menghasilkan

kebijaksanaan

Persatuan guru New Zealand dijamin oleh undang-undang untuk merundingkan syarat-syarat kerja dan dengan hak yang diakui untuk dimintai pendapat mengenai hal-hal yang mempengaruhi perkembangan dan pelaksanaan sistem pendidikan di dalam bidang Pendidikan Dasar. Pengurus Persatuan Guru Inggris, Wales, dan Irlandia Utara melaporkan bahwa organisasi mereka memiliki status konsultatif dengan Departemen Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan.

Menurut Undang-undang Norwegia, Persatuan Guru Norwegia, berhak mengemukakan pengaruh yang cukup besar melalui haknya untuk mengemukakan tanggapan, hak untuk berunding, dan sampai batas tertentu untuk ikut serta di dalam proses pengambilan keputusan kebijaksanaan pendidikan. Persatuan Guru Nasional Nigeria menginginkan agar organisasi lebih banyak dilibatkan dan dimintai pendapat di dalam perumusan kebijaksanaan, terutama proses tahap awal oleh instansi-instansi politik dan pendidikan sebelum pengambilan keputusan itu sampai mencapai tahap yang tak dapat di ubah lagi.

Guru hari esok harus merupakan bukan saja penyebar informasi dan penyebar gagasan, tetapi juga harus merupakan transformator, nilai, dan pengetahuan, serta harus mengatasi godaan untuk hidup dalam simboles yang terusmenerus dengan keprihatinan dalam jaminan kerja, yang akar merendahkan derajatnya menjadi operator mesin yang tidak berimajinasi, tanpa hidup, murung dan membosankan, dengan penyelewengan mental dan depresi spiritual sebagai akibatnya. Dengan demikian pendidikan guru harus dikembangkan sesuai pangan zaman untuk memenuhi tuntutan dunia hari esok dengan gaya hidupnya yang sintetik dan penaklukan kecepatan serta waktu. Salah satu prioritas bagi profesi keguruan hari esok, adalah mengembangkan kepekaan yang lebih besar terhadap perubahan di dalam kebutuhan para murid sebagai suatu ciri yang permanen. "Guru hari esok", haruslah memperjuangkan pengetahuan, hanya dengan tujuan menolong, bukan dengan tujuan menguasai.

"Profesi keguruan hari esok" harus mengatur dirinya sendiri dengan jalan kesetiaan yang berdisiplin terhadap tujuan pokok pendidikan: mempersiapkan para murid untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan mereka, dan batas-batas kehidupan, menolong mereka melihat dan memahami pilihan-pilihan yang terbuka, dan mengajar

mereka bagaimana memperkirakan dan mempertimbangkan konsekuensi pilihan. Memberikan kepada mereka sarana untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi pencapaian tujuan-tujuan yang mereka pilih. Berpegang teguh pada komitmen itu dan membuka kemungkinan bagi pelaksanaan pertanggungjawaban itu, dengan keberhasilan dalam hubungan semua faktor kependidikan, akan menghendaki keterampilan dan ketetapan hati atau ketegasan di dalam rancangan kurikulum dan penentuan prioritas. Hal ini juga menghendaki adanya keterampilan dan ketekunan, sehingga para pembuat keputusan politik mau menerima nasehat profesi keguruan, dan menyediakan dana serta fasilitas yang diperlukan untuk memelihara kondisi mengajar dan belajar yang baik, penelitian dan pengembangan, serta kesempatan pendidikan bergelombang, dan penataran bagi para guru. Untuk mencapai tujuan-tujuan di atas diperlukan perubahan-perubahan radikal di dalam pendidikan dan latihan guru. Organisasi-organisasi guru akan meningkat dalam dunia hari esok. Tanpa kerjasama sukarela para guru, tujuan masyarakat pendidikan tidak akan tercapai dengan mudah. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan rencana pendidikan masa depan sangat bergantung pada partisipasi yang aktif dan efektif oleh organisasi guru/ unsur yang penting peranan kepemimpinan yang efektif ini adalah kesanggupan belajar berurusan dengan pemerintah dengan keyakinan diri, keuletan dan integritas, tetapi tanpa kesombongan atau penyalahgunaan kekuasaan. Menghadapi orang-orang lain serta masyarakat umum dengan keyakinan profesional yang memenuhi syarat dedikasi, tetapi tidak memperjuangkan monopoli pengambilan keputusan atau mengintimidasi rakyat banyak, serta memperoleh loyalitas dan solidaritas anggota-anggota mereka sendiri dengan jalan memperjuangkan rasa harga diri mereka.

Konferensi WCOTP pada tahun 1977 di Lagos, sidang mengambil resolusi bahwa guru harus:

- a. menyatakan pendapatnya bukan saja di dalam organisasi mereka, tetapi juga di dalam masyarakat mengenai hak asasi anak didik dan status guru\
- b. menanamkan dikalangan angkatan muda apresiasi mengenai prinsip-prinsip perdamaian dan saling mengerti internasional serta penghormatan bagi hak-hak asasi manusia baik sebagai perorangan maupun secara kolektif
- c. menempuh segala jalan dalam batas kesanggupannya untuk mempengaruhi sikap masyarakat untuk menyokong pendidikan,

memelihara sistem wajib belajar yang bebas dan mengusahakan perluasannya

- d. melakukan segala usaha yang mungkin dilaksanakan untuk membahas tujuan dan masalah pendidikan dengan para murid, orang tua, pengasuh kerja dan anggota masyarakat.

Seolah-olah hari esok akan berubah menjadi pusat-pusat pendidikan atau klinik pendidikan, tempat orang-orang yang melek huruf tetapi tidak terdidik memperoleh penggarapan klinik yang akan membawa mereka ke arah kebebasan jasmaniah dan rohaniah, serta kebebasan semangat komunikasi untuk bersatu meninggikan kehidupan, menerima kematian, karena kematian tidaklah buruk atau baik, tidaklah positif atau negatif. Melainkan netral. Kematian adalah transformasi dengan segala transformasi memiliki cara penyimpanan dari yang asli. Kita anggota profesi keguruan, termasuk murid-murid kita, adalah mahluk bumi. Kita adalah manusia-manusia terhormat, dan pendidikan dalam dunia hari esok adalah masalah bagi manusia-manusia terhormat sebenarnya, menerima warisan yang tidak dapat dibantah daripada pusat kegiatan di bumi yang diberikan oleh Yang Maha Esa

Pada umumnya profesi keguruan di dunia esok harus tidak saja berpusat pada anak, tetapi pada guru. Anak didik selalu dapat diperoleh malah juga apabila jumlah murid berkurang. Putus kerja dikalangan para guru akan meningkatnya kesempatan kerja di sektor-sektor lain, akan tetapi guru dengan panggilan hati akan tetap berada di dalam profesi itu. Sebagian besar dari orang-orang yang ingin menjadi guru hari esok memiliki kecerdasan yang normal dan lebih daripada normal, kata Fres M. Hechinger di dalam bukunya *Educations Mission for the Third Century*. Dia selanjutnya berkata, namun kita tidak dapat mengahrapkan bahwa sebagian besar dari mereka merupakan guru dengan panggilan hati, artis dalam salah satu bidang tugas yang sukar dan sangat peka di dunia. Jadi apa jalan keluarnya? Jawabnya terdiri dari dua bagian. Pertama, proses pendidikan guru harus dijadikan cukup peka dan luwes, membedakannya dari para pelatih, tetapi tidak dibentuk oleh para pelatih itu. Kedua, titik puncak proses latihan dan penamatan latihan para guru harus berlatih dari kampus pendidikan tinggi ke ruang kelas yang sebenarnya, penuh dengan anak-anak yang sebenarnya, dan persoalan yang nyata. Banyak dari pekerja teoritis sekrang ini harus diganti dengan latihan kerja, masa percobaan selama beberapa tahun harus mendahului pemberian wewenang dari pengangkatan guru-guru baru dengan gaji penuh. Masa

percobaan itu selanjutnya hendaklah dipandang sebagai waktu untuk menyisihkan orang-orang yang tidak sesuai bagi karier keguruan sebelum mereka sendiri dan bagi anak-anak. Dan sesekali kita harus sangat berhati-hati selama tahun-tahun masa percobaan itu, sehingga minoritas guru-guru panggilan hati tidak kehilangan kecemerlangan merekadan kesanggupan mereka menumbuhkan kehidupan dan kesempurnaan kepada kesanggupan kerja yang biasa.

Dari pikiran kreatif timbul keberanian, prakarsa penciptaan, penemuan dan kegiatan-kegiatan yang bersifat membangun. Dengan demikian pembangunan dilihat dari pemikiran yang lebih dalam adalah perubahan cara berpikir dan sikap hidup sesuai dengan perkembangan zaman.

Selain daripada itu, dalam pembangunan itu bangsa kita dihadapkan tidak hanya pada pilihan-pilihan hitam atau putih, melainkan pada dilema-dilema yang masing-masing kadang mengandung resiko yang tidak menyenangkan. Oleh karena itu masyarakat yang sedang membangun memerlukan ide-ide. Di atas ide-ide itu mereka mengambil keputusan diantara beberapa kemungkinan. Dan di sini yang diperlukan bukan saja keahlian melainkan juga keberanian, bukan saja kemampuan melainkan juga kearifan. Di samping perlu adanya konsepsi-konsepsi dan langkah-langkah penanggulangan untuk jangka jauh yang lebih bersifat strategis. Intercermin dalam GBHN.

Masalah-masalah di atas itulah, terutama dunia pendidikan memegang peranan yang amat penting dan menentukan. Sebab, pembangunan itu tidaklah bermula dengan moda kebendaan melainkan berangkat dari masyarakat sendiri dengan pendidikan, organisasi dan disiplin mereka. Memang untuk mengisi dan mengembangkan eksistensi suatu bangsa diperlukan investasi manusia. Dan hal ini tidak bisa lain kecuali lewat dan oleh dunia pendidikan. Sebab, pembinaan sikap mental yang mendukung pertumbuhan ekonomi, pengembangan solidaritas dan identitas ke arah persatuan dan kesatuan bangsa, pembangunan sistem administrasi dan birokrasi pemerintahan yang mampu dan berwibawa, mau tidak mau, banyak tergantung ditentukan oleh sistem pendidikan yang berlaku. Tak ayal lagi, dunia pendidikan mempunyai nilai yang amat strategis dalam kerangka pembangunan bangsa. Keberhasilan serta kelanjutan pembangunan untuk masa-masa mendatang amat tergantung pada dunia pendidikan masa kini.

UNESCO tahun 1994 menyatakan bahwa:

1. pendidikan harus diarahkan kepada perkembangan yang menyeluruh bagi kepribadian insani dan kemajuan sosial, kultural dan ekonomis bagi masyarakat, dan kepada penanam rasa penghargaan yang mendalam terhadap hak-hak manusia serta kemerdekaan yang hakiki, penekanan yang terberat harus diletakkan pada kontribusi yang harus diberikan oleh pendidikan kepada perdamaian dan kepada saling pengertian, toleransi dan persahabatan diantara semua bangsa-bangsa, dan golongan rasial dan agama.
2. Harus diakui bahwa kemajuan dalam pendidikan dan sebagian besar bergantung kepada kesenangan dan kemampuan staff pendidikan pada umurnya dan kepada mutu pedagogis serta teknis insani dari guru-guru seorang demi seorang
3. Status guru-guru harus seirama dengan kebutuhan pendidikan sebagaimana dinilai guna mencapai maksud dan tujuan pendidikan, harus diakui bahwa status wajar dari guru-guru dan penghargaan semestinya dari masyarakat kepada jabatan pendidikan adalah kepentingan utama bagi realisasi sepenuhnya dari maksud tujuan itu.
4. Mengajar/ mendidik harus dihargai sebagai suatu jabatan (profesi), hal itu adalah suatu bentuk dari pengabdian kepada masyarakat, yang menghendaki dari guru-guru pengetahuan keahlian dan kecakapan khusus yang didapat dan dipelihara melalui studi sungguh-sungguh dan terus menerus (mengajar/ mendidik) menghendaki pula rasa tanggung jawab dari (guru) seorang demi seorang maupun dari corps atas pendidikan dan kesejahteraan murid-murid yang diasuhnya.
5. Semua aspek dari mempersiapkan dan memperkerjakan guru-guru harus bebas dari setiap bentuk diskriminasi yang berdasarkan ras, warna kulit, kelamin, agama, keyakinan, politik, asal kebangsaan atau sosial ataupun kondisi ekonomi.
6. Kondisi bekerja bagi guru-guru harus sedemikian rupa sehingga memberi kemungkinan sebaik-baiknya bagi pelajar secara efektif dan memungkinkan guru-guru untuk memusatkan dirinya kepada tugas jabatannya.
7. Organisasi-organisasi guru harus diakui sebagai suatu kekuatan yang dapat memberi sumbangan yang besar kepada kemajuan pendidikan dan

yang oleh karenanya harus diikuti sertakan dalam menentukan kebijaksanaan pendidikan.

8. Tindakan-tindakan yang sesuai harus diambil, di tiap-tiap negara sejauh yang diperlukan untuk merumuskan kebijaksanaan pendidikan yang menyeluruh sesuai dengan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman, dengan mengambil dari semua sumber-sumber yang tersedia, baik yang bersifat potensi manusia ataupun yang lain-lain. Dalam melakukan yang demikian itu, pengusaha yang berwenang harus memperhitungkan konsekuensi-konsekuensi dari prinsip-prinsip serta tujuan-tujuan yang berikut bagi guru-guru.
 - a. Adalah hak asasi dari tiap-tiap anak untuk diberi kesempatan sepenuh mungkin, perhatian yang semestinya diberikan kepada anak-anak yang memerlukan pelajaran pendidikan khusus.
 - b. Semua fasilitas harus disediakan secara sama untuk memungkinkan setiap orang menikmati hak akan pendidikan tanpa diskriminasi, atas dasar kelainan ras, warna kulit, agama, pendirian politik, asal kebangsaan atau kemasyarakatan, ataupun kondisi ekonomis.
 - c. Oleh karena pendidikan adalah suatu servis yang secara fundamental penting bagi kepentingan masyarakat umum, ia harus diakui sebagai tanggung jawab Negara yang harus menyediakan secukupnya suatu jaringan persekolahan, pendidikan tanpa bayaran di sekolah-sekolah serta bantuan materi bagi murid-murid yang memerlukannya, hal sedemikian tidak boleh diartikan sedemikian rupa sehingga menyerimpung ke kebebasan perorangan maupun badan-badan untuk mendirikan dan mengurus lembaga-lembaga pendidikan yang sama dan sederajat dengan ketentuan-ketentuan pendidikan minimum yang ditetapkan atau disetujui oleh negara.
 - d. Oleh karena pendidikan adalah salah satu faktor esensial dalam pertumbuhan ekonomis, perencanaan pendidikan harus merupakan suatu bagian integral dari perencanaan ekonomis dan sosial yang menyeluruh yang dijalankan untuk memperbaiki keadaan kehidupan.

Seorang guru adalah seorang pribadi, warga masyarakat, dan warga negara Indonesia. Namun, dalam kedudukannya sebagai seorang guru ia adalah tenaga kerja profesional yang tidak terlepas dari upaya bangsa dalam mencapai tujuan cita-cita bangsa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru

harus menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan dirinya maupun golongan. (Suprpto, Kongres PGRI, 1994)

Apa yang akan dicapai dengan kegiatan seorang guru tiada lain adalah terwujudnya suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata materil dan spirituil berdasarkan pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu, dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram tertib, dan dinamis dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka bersahabat, tertib, dan damai.

Untuk dapat tercapainya tujuan tersebut, maka perlu disiapkan tenaga pembangunan yakni manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya, dengan Pancasila sebagai dasar, tujuan dan pedoman pembangunan nasional.

E. Hak dan Kewajiban Guru

UNESCO menetapkan hak dan kewajiban guru sebagai berikut:

- a. Jabatan mengajar harus menikmati kebebasan akademis dalam menjalankan kewajiban-kewajiban jabatannya. Oleh karena itu, guru-guru secara khas mempunyai kualifikasi kerjaan, untuk menilai alat-alat serta metoda-metoda pengajaran yang paling tepat bagi murid-muridnya, mereka harus diberi peranan yang essensial dalam memilih dan menentukan bahan pelajaran, pemilihan buku-buku pelajaran serta penerapan metode-metode pengajaran dalam batas-batas rencana yang telah diakui, serta dengan bantuan penguasa-penguasa pendidikan.
- b. Guru-guru serta organisasi-organisasi mereka harus ikut serta dalam penyusunan rencana-rencana pelajaran baru, buku-buku pelajaran serta alat-alat pelajaran.
- c. Setiap sistem inspeksi atau pengawasan harus direncanakan untuk memberikan dorongan dan bantuan bagi guru dalam melaksanakan tugas jabatan mereka dan harus sedemikian rupa sehingga tidak mengecilkan kemerdekaan yang wajar, inisiatif serta tanggung jawab guru-guru.
- d. Apakah diperlukan penilaian yang langsung atas pekerjaan guru. Penilaian itu haruslah bersifat obyektif serta diberitahukan kepada guru yang bersangkutan. Guru-guru harus berhak mengajukan bandingan terhadap penilaian-penilaian yang menurut anggapan mereka tidak beralaskan.

- e. Guru-guru harus memiliki kebebasan untuk mempergunakan teknik-teknik penilaian yang menurut anggapannya berguna dalam memberikan penilaian bagi kemajuan murid-murid, tetapi harus dapat memberikan jaminan bahwa cara-cara itu tidak menghasilkan ketidakadilan bagi murid-murid
- f. Para pengusaha harus memberikan penghargaan yang semesrtuinya pada rekomendasi-rekomendasi yang diberikan oleh guru-guru mengenai tepat atau tidaknya bagi murid-murid seorang demi seorang untuk rencana-rencana pelajaran tertentu serta pendidikan selanjutnya yang berbeda-beda sifatnya.
- g. Setiap usaha harus dijalankan untuk menyumbangkan kerjasama yang erat antara guru-guru dan para orang tua murid untuk kepentingan murid-murid, tetapi guru-guru harus mendapat perlindungan terhadap camur tangan yang tidak adil atau tidak benar oleh para orang tua dalam hal-hal yang pada hakekatnya merupakan tanggung jawab jabatan-jabatan para guru.
- h. Para orang tua yang mempunyai keberatan-keberatan terhadap sesuatu sekolah atau seorang guru harus diberi kesempatan untuk membicarakannya pada taraf pertama dengan kepala sekolah serta dengan guru yang bersangkutan. Setiap keberatan yang selanjutnya disampaikan kepada penguasa yang lebih tinggi harus disampaikan secara tertulis dan tembusannya harus diberikan kepada guru yang bersangkutan. Pemeriksaan-pemeriksaan atas keberatan-keberatan harus dilaksanakan sedemikian rupa sehingga guru-guru diberi kesempatan yang pantas untuk memberla diri dan agar pemeriksaan-pemeriksaan yang bersangkutan tidak dipublishir.
- i. Disamping guru-guru harus berusaha dengan sungguh-sungguh untukmenghindari murid-murid dari suatu kecelakaan, yang memperkerjakan guru-guru harus melindungi mereka (guru) terhadap bahaya yang menyebabkan kerusakan-kerusakan yang ditujukan kepada mereka dalam hal-hal terjadinya kecelakaan-kecelakaan atas murid-murid di sekolah atau dalam aktivitas-aktivitas sekolah yang dijalankan di luar lingkunagn atau pekarangan sekolah.
- j. Menyadari bahwa status jabatan mereka terutam sekali berantung kepada guru-gru sendiri, semua guru harus berusaha untuk mencapai ukuran umur yang setinggi-tinggi unggkin dalam semua karya jabatan mereka.

- k. Patokan-patokan yang ada hubungannya dengan pekerjaan guru hendaknya diadakan dan dipelihara baik oleh pengusaha dengan diikuti sertakannya organisasi-organisasi guru.
- l. Para guru dan organisasi-organisasi yang harus mencari kerjasama yang sungguh-sungguh dengan para pengusaha untuk kepentingan murid-murid, pendidikan, dan masyarakat pada umumnya.
- m. Kode etik atau aturan-aturan bagaimana guru harus berkelakuan harus diatur oleh organisasi-organisasi guru, karena aturan-atura tersebut di atas memberikan bantuan yang besar dalam menjada wibawa jabatan dan tugas-tugas jabatan guru yang sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah disetujui bersama.
- n. Para guru harus siap sedia untuk mengambil bagian di dalam kegiatan-kegiatan di luar jam pelajaran, untuk kepentingan para murid da orang dewasa.

Hubungan antara Para Guru dan Jabatan Pendidikan sebagai Suatu Kesatuan:

- a. Agar supaya para guru dapat melepaskan sebagian tanggung jawab mereka, para penguasa harus mengadakan dan mempergunakan cara-cara musyawarah yang terorganisir secara teratur dengan organisasi-organisasi guru mengenai hal-hal seperti, politik, pendidikan, organisasi sekolah dan perkembangan-perkembangan baru di dalam pengabdian kepada bidang pendidikan.
- b. Para penguasa dan para guru harus menginsafi, pentingnya diikuti sertakannya guru melalui organisasi-organisasi mereka dan engan mempergunakan cara-cara lainnya lagi, di dalam langkah memperbaiki mutu dari pengabdian mereka terhadap pendidikan, penelitian pendidikan dan di dalam mengembangkan dan menyebarkan metode-metode baru yang telah disempurnakan
- c. Para penguasa harus memberi fasilitas akan berdirinya, bekerjanya panitia-panitia pada sekolah maupun rangka yang lebih luas untuk meningkatkan kerjasama dari para guru mata pelajaran sejenis dan memperhatikan sepatunya serta mempertimbangkan pendapat dan saran-saran panitia tersebut.
- d. Para anggota staff atau usaha (administrasi) dan staff lainnya yang bertanggungjawab untuk hal-hak pendidikan harus berusaha mengadakan

hubungan yang baik dengan guru-guru dan cara ini harus dilakukan secara timbal balik

Hak-hak Guru

- a. Ikut sertanya guru-guru di dalam kehidupan masyarakat harus didorong demi kepentingan perkembangan pribadi guru, untuk kepentingan pendidikan dan dari masyarakat sebagai dukungan.
- b. Guru harus bebas memperjuangkan hak-hak kewarganegaraan yang pada umumnya dilakukan oleh semua warga negara dan berhak dipilih juga untuk bekerja pada lembaga demokrasi
- c. Apabila syarat-syarat untuk bekerja pada lembaga demokrasi sedemikian rupa sehingga seorang guru harus meninggalkan tugas-tugas mengajarnya, dia harus tetap berhak atas jabatan pendidikannya termasuk kenaikan tingkat (seniority) dan hak pensiunnya dan harus tetap berhak untuk kembali menjabat kedudukan semula atau jabatan sederajat setelah masa tugas dalam lembaga demokrasi habis.
- d. Orang-orang atau badan-badan yang memperkerjakan guru-guru harus dilarang menghentikan kontrak kerjanya atas alasan kehamilan dan cuti hamil
- e. Fasilitas-fasilitas berupa rumah pemeliharaan atau rumah perawatan harus diadakan tempat-tempat yang dirasakan keperluannya untuk mengurus anak-anak guru-guru yang mempunyai tanggung jawab kekeluargaan
- f. Usaha-usaha harus diadakan untuk memungkinkan guru-guru wanita yang mempunyai tanggung jawab kekeluargaan mendapatkan penempatan di daerah RT, tempat tinggalnya dan untuk memungkinkan suami-istri yang kedua-duanya guru, mengajar dalam lingkungan wilayah yang sama atau pada sekolah yang satu itu jga
- g. Dalam keadaan yang mengizinkan guru-guru wanita yang mempunyai tanggung jawab kekeluargaan yang telah menghentikan pekerjaannya sebelum mencapai batas umur untuk menerima pensiun harus diberi dorongan untuk kembali mengajar
- h. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kedudukan guru penilaian yang penting sekali harus diberikan kepada (personal) gaji, berdasarkan kenyataan bahwa alam situasi dunia sekarang, faktor-faktor lain seperti harkat atau penghargaan yang diberikan kepada mereka pentingya fungsi mereka, sebagian besar, sebagaimana juga dalam jabatan sebanding

lainnya, bergantung pada kedudukan ekonomi dimana mereka ditempatkan.

Gaji guru-guru harus:

- 1) Mencerminkan pentingnya fungsi pengajaran bagi masyarakat, dan oleh sebab itu pentingnya guru-guru dan berbagai ragam tanggung jawab yang dibrikan dibebankan kepada mereka sejak dari mulai pertama masuknya mereka dalam jabatannya.
- 2) Bandingan menguntungkan dengan gaji yang dibayarkan untuk jabatan lain yang memerlukan syarat-syarat kerja yang sama
- 3) Menyelenggarakan bagi guru-guru, peranti untuk hidup dengan ukuran-ukuran yang layak bagi mereka beserta keluarga juga untuk memungkinkan mereka meneruskan pendidikan mereka untuk menuntut aktivits kebudayaan, tegasnya meninggikan mutu pribadi dalam jabatannya
- 4) Memperhitungkan kenyataan, bhawa jabatan-jabatan tertentu menghendaki persyaratan-persyaratan kerja yang lebih tinggi dan pengalaman yang lebih banyak serta tanggung jawab yang besar.
- 5) Guru-guru harus dibayar berdasarkan skala gaji yang ditetapkan dengan persetujuan organisasi-organisasi guru. Dalam keadaan yang bagaimanapun, selama masa percobaan atau jika dipekerjakan sementara, guru-guru yang berwenang tidak boleh dibayar dlam skala gaji yang lebih rendah daripada yang dibayarkan pada guru tetap
- 6) Peraturan gaji harus disusun sedemikian rupa, sehingga tidak menimbulkan ketidak-adlan atau keganjalan yang mempunyai kesenjangan untuk membawa ke arah perselisihan di antara berbagai golongan guru-guru
- 7) Apabila suatu jumlah jam mengajar maksimum ditetapkan guru yang meurut jadwal bisa mengajar melebihi maksimum yang biasa harus menerima pembayaran tambahan berdasarkan skala yang di ukur
- 8) Perbedaan-perbedaan yang harus didasarkan atas kriteria kriteria yang obyektif seperti tingkat pendidikan, masa kerja, atau derajat tanggung jawab, namun perbedaan-perbedaan antara gaji yang terendah dan yang tertinggi harus merupakan suatu susunan yang dapat diteria oleh rasa keadilan
- 9) Dalam menetapkan penempatan draipada suatu tibgkat gaji pokok seseorang guru mata pelajaran kejuruan atau teknik yang tidak memiliki

derajat akademis, kepadanya harus diberikan tunjangan yang sesuai dengan nilai drai pendidikan praktis serta pengalaman yang dimilikinya.

Gaji guru-guru harus ditetapkan atas dasar perhitungan gaji tahunan:

- 1) Kenaikan dalam suatu tingkatan dalam bentuk penambahan gaji yang diberika secara teratur, ebaiknya tiap tahun dalam bentuk harus diberikan
- 2) Peningkatan dari tingkat gaji pokok minimum ke gaji pokok maksimum, harus tidak melebihi masa 10 atau 15 tahun
- 3) Guru-guru harus diberikan kenaikan gaji bagi pelaksanaan jabatan selama masa percobaan ataupun penguasaan sementara
- 4) Peraturan-peraturan gaji baru harus diperbaiki secara periodik untuk memperhitungkan faktor-faktor seperti kenaikan biaya hidup, kenaikan produktivitas yang menjurus ke arah tingkatan kehidupan yang lebih tinggi dalam negeri atau suatu gerakan kenaikan upah atau gaji yang berlangsung secara umum
- 5) Jika suatu sistem penyesuaian gaji otomatis mengikuti indeks biaya hidup telah ditetapkan pemilihan indeks harus ditetapkan dengan mengikut sertakan organisasi-organisasi guru-guru dan setiap tunjangan kemahalan yang diberikan harus dianggap tunjangan kemahalan yang diberikan harus dianggap sebagai bagian yang integral dari penghasilan yang diperhitungkan untuk menetapkan pensiun
- 6) Suatu sistem penggolongan konduite tak dapat diadakan tanpa terlebih dahulu mengadakan musyawarah serta persetujuan dari organisasi-organisasi guru-guru yang bersangkutan.

Peraturan Umum

- a. Semua guru-guru tidak peduli di sekolah yang bagaimanapun macamnya mereka bertugas, harus menikmati perlindungan berupa jaminan sosial yang sama atau seragam. Perlindungan ini harus diberikan juga kepada para siswa yang mempersiapkan diri untuk menjadi guru
- b. Guru-guru yang harus dilindungi oleh tindakan-tindakan pemberian jaminan sosial mengingat segala kemungkinan yang diperinci dalam standard minimum dari konvensi jaminan sosial organisasi Buruh Internasional 1952, yaitu jaminan pengobatan, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan hari tua, tunjangan penderitaan kecelakaan dalam pekerjaan, tunjangan keluarga, tunjangan melahirkan, tunjangan cacat. Serta tunjangan ahli waris.

- c. Ukuran-ukuran umum gaji jaminan sosial yang disediakan bagi guru-guru harus sedikit sama menyenangkan dengan yang dicantumkan dalam naskah yang bersangkutan dalam Organisasi Buruh Internasional dan khususnya standar minimum dari konvensi jamina sosial. Jaminan sosial diberikan sebagai hak mereka.

Suprpto, Kepala B-7 Pusat mengatakan dalam melaksanakan tugasnya seorang guru sellau mengacu pada GBHN. Kita semua mengakui bahwa GBHN telah dirancang dengan menagntisipasi era industrialisasi da globalisasi. Maka dalam rangka pemasyarakatan dan pembudayaan P-4 dalam rangka pemasyarakatan dan globalisasi hendaknya guru berpedoman hal-hal sebagai berikut:

Pendidikan yang diberikan kepada peserta didik hendaknya mampu:

- 1) Meningkatkan kualitas manusia dan kualitas kehidupan masyarakat agar makin maju dan mandiri yang dijiwai nilai-nilai Pancasila
- 2) Mewujudkan pelaku-pelaku perekonomian nasional yang mampu meningkatkan kesejahteraan rakyat agar makin adil dan merata melalui upaya pemerataan yang nyata dalam bentuk perbaikan pendapatan peningkatan daya beli masyarakat
- 3) Memberikan wawasan budaya dan makna pada pembangunan sebagai pengamalan Pancasila dalam segenap dimensi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia, jatidiri, dan kepribadian bangsa memperkukuh jiwa persatuan dan kesatuan bangsa sebagai pencerminan pembangunan yang berbudaya
- 4) Mendorong pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup bangsa yang harus selaras denan nilai-nilai agama, nilai luhur budaya bangsa, kondisi sosial budaya dan lingkungan hidup.
- 5) Meningkatkan kualitas keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terpeliharanya kerukunan hidup antar umat beragama dan penganut kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esserta meningkatkan kesadaran dan peran serta aktif umat beragama dan penganut kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa akan tanggung jawabnya untuk secara bersama-sama memperkukuh landasan spiritual, moral dan etika bagi pembangunan nasional sebagai pengamalan pancasila

- 6) Makin meningkatnya kesadaran hukum dan disiplin nasional yang tercermin dengan semakin tumbuhnya kesadaran warga masyarakat untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku serta terbinanya aparatur hukum yang mampu menciptakan kehidupan masyarakat yang aman dan tentram melalui upaya meningkatkan kesadaran hukum, kepastian hukum, perlindungan hukum, penegakan hukum, berlaku serta terbinanya aparatur hukum yang mampu menciptakan kehidupan masyarakat yang aman dan tentram melalui upaya meningkatkan kesadaran hukum, kepastian hukum, perlindungan hukum, penegakan hukum, dan pelayanan hukum yang berintikan keadilan dan kebenaran dalam rangka penyelenggaraan pembangunan nasional yang makin lancar.
- 7) Memperkukuh persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan semangat kekeluargaan, gotong royong dan persaman yang merupakan syarat mutlak bagi mantapnya stabilitas kehidupan politik. Pembangunan politik untuk meningkatkan fungsi infrastruktur dan suprastruktur politik serta interaksi secara terbuka antar dan antara kebudayaan sesuai dengan demokrasi pancasila, meningkatkan dan mengembangkan kesadaran politik rakyat, meningkatkan kemampuan peran serta seluruh masyarakat dalam kehidupan politik, mengembangkan dan meningkatkan pelaksanaan budaya politik melalui upaya pemahaman dan pengamalan moral, etikadan sikap politik berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Sedangkan politik luar negeri bebas aktif terus ditingkatkan dan diabadikan untuk kepentingan nasional
- 8) Terbinanya aparatur negara yang handal, bertanggungjawab, bersih dan berwibawa serta menjunjung tinggi kejujuran, keberanian dan keadilan sehingga mampu melaksanakan keseluruhan penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan dengan efisien, efektif dan terpadu serta semakin meningkat kualitas efisiensi pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat
- 9) Meningkatkan kesadaran setiap warga negara akan hak dan kewajiban untuk ikut serta dalam pembelaan negara dengan sistem pertahanan keamanan rakyat semesta dengan ABRI sebagai kekuatan ini dengan daya tangkal yang tangguh serta mampu memelihara stabilitas nasional yang mantap dan dinamis, memperluas pemahaman masyarakat mengenai Dwifungsi ABRI dengan mempelajari dan memahami sejarah perjuangan

bangsa Indonesia dan sejarah perjuangan ABRI dalam perjuangan nasional. Dengan demikian tumbuh dan membudaya rasa cinta pada tanah air yang dilandasi keyakinan akan kebenaran Pancasila dan UUD 1945 serta terus ditanamkan ke dalam jiwa sanubari seluruh prajurit dan rakyat Indonesia akan hakikat kemanunggalan ABRI-Rakyat agar terwujud kekuatan keamanan negara yang handal dengan ketahanan mental ideologi yang tangguh

Guru adalah juga sebagai pembina sumber daya manusia yang berkualitas, maka guru perlu memahami apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas ini.

Yang kita maksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas, adalah sumber daya manusia yang:

- a. Tetap berpegang teguh pada jatidiri bangsanya
- b. Mampu menjemput abad 21 yang penuh dengan tantangan
- c. Dapat melaksanakan pembangunan sehingga akan membawa bangsa Indonesia yang mampu berdiri sama tinggi/ sejajar dengan bangsa-bangsa lain di dunia
- d. Menjadi patriot dan pembela bangsa yang tangguh dalam menegakkan persatuan dan kesatuan bangsa.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah SDM yang menyadari bahwa dirinya adalah anggota negara bangsa Indonesia. Ia bangga sebagai warga negara Indonesia, cinta pada negara bangsanya serta berani berkorban untuk kepentingan negara bangsanya. Ia meyakini akan kebenaran dan kemapuhan Pancasila sebagai dasar negara, ideologi nasional dan pandangan hidup bangsanya. Segala sikap dan tingkah lakunya mencerminkan penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila (Kongres PGRI 1994, 215-217).

SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan bagi lepas landas pembangunan, ia menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan dalam memasuki abad 21. Ia memiliki daya saing yang tinggi dalam mengantisipasi globalisasi. Ia memiliki kearifan dan kebijaksanaan dalam mengambil suatu pilihan yang tepat dengan mengacu pada Pancasila, P-4, UUD 1945, dan GBHN.

SDM yang berkualitas adalah SDM yang mampu menjabarkan GBHN dalam kegiatan-kegiatan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional. Dalam menjabarkan paa kaidah Penuntun GBHN.

SDM yang berkualitas adalah SDM yang mampu berdiri di masa depan,

menjadi teladan bagi lingkungannya. Ia selalu mengusahakan tegaknya negara bangsa Indonesia, menjaga dengan teguh persatuan dan kesatuan serta ketahanan nasional.

F. Tugas Guru

Menurut Prof. Raka joni, secara makro tugas guru berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang pada akhirnya akan paling menentukan kelestarian dan kejayaan kehidupan bangsa. Dalam hubungan ini, nampaknya memang ada kecendrungan untuk memandang permasalahan secara kurang jernih. Kesalahan perhitungan oleh arsitek dalam merancang bangunan atau kesalahan penetapan obat oleh dokter segera disadari. Pentingnya oleh masyarakat luas berhubung dengan kedramatisan dampaknya bangunan bertingkat ambruk atau pasien meninggal atau cacat seumur hidup! Walaupun tidak langsung terlihat, agaknya tidak sulit untuk menyepakati bahwa dampak negatif kesalahan pendidikan juga tidak kurang gawatnya sebab ia dapat mengambil pelbagai bentuk yang tidak kalah seriusnya. Kegawatan tersebut mulai dari terbunuhnya bakat, yang secara potensial, dapat memberi sumbangan bagi pembangunan dan kelestarian erta kejayaan bangsa, sampai perusakan diri sendiri (karena kebiasaan hidup yang salah, penyalahgunaan obat bius, dan sebagainya) maupun perusakan lingkungan, yang kesemuanya itu juga tidak diperbaiki.

Sesuai dengan wawasan pendidikan yang telah dikemukakan di atas setiap episode belajar mengajar haruslah sekaligus merupakan perwujudan pendidikan. Selain menyampaikan pesan khas bagian bahan ajaran yang kebetulan tengah digarap, setiap guru harus secara sadar dan sistematis memberi partisipasi nyata kepada upaya pencapaian pesan utuh pendidikan. Bentuk partisipasi adalah baik dalam bentuk hasil langsung pengajaran, maupun yang berupa dampak pengiring, yaitu sasaran bentuk yang terwujud secara akumulasi pengalaman dan penghayatan. Akumulasi tersebut dirancang dengan memanfaatkan pelbagai pendekatan penyampaian sebagaimana telah disebut di atas. Sebaliknya, praktik kurang tepat yang sering ditemui disekeliling kita berkenaan dengan hal ini adalah digunakannya sistem penyampaian sedemikian rupa seolah semua pesan pendidikan merupakan hasil langsung pengajaran yang seharusnya merupakan hasil langsung pengajaran yang seharusnya merupakan wujud pendidikan dikebiri menjadi pemberian informasi semata-mata. Karena itu, di samping

harus mengambil serentetan keputusan situasional ketika merancang kegiatan belajar-mengajar, guru harus tanggap mengambil keputusan transaksional sementara proses belajar mengajar berlangsung, sehingga setiap butir terkecil kegiatan baik yang sesuai dengan skenario perencanaan maupun yang berupa “kecelakaan” dapat dimanfaatkan untuk menyampaikan pesan pendidikan.

Sebagai akibatnya, maka pekerjaan mengajar yang mendidik itu, selalu ditandai oleh siklus tidak berkeputusan yang terdiri atas (a) pengambilan keputusan, (b) pelaksanaan tindakan berdasarkan keputusan, (c) peninjauan kembali keputusan sesuai pentauan hasil tindakan, dan (d) penyesuaian tindakan berdasarkan keputusan yang dipertimbangkan kembali. Karena itulah, pekerjaan mengajar guru itu lebih sekedar dari meneruskan informasi dan melatih keterampilan yang berkaitan dengan bahan ajaran tertentu atau memperagakan cara berfikir dan bertindak seorang ilmunan di dalam menggeluti bidang keahliannya. Pekerjaan mengajar yang mendidik itu masyarakat “lebih” dari sekedar persiapan mantap mengenai apa yang harus diajarkan dan bagaimana mengajarkannya. (1991: 120-121).

Bertolak dari keharusan menjaga keseimbangan antara kedaulatan murid dan otoritas guru, serta keserasian antara penumbuhan kemampuan mempertanyakan dan kemampuan melestarikan, maka peranan kunci guru di dalam interaksi pendidikan adalah melakukan pengendalian yang pada dasarnya dapat ditinjau dari tiga segi. Secara sistematis tiga segi ini mengupayakan (a) pembentukan kemandirian murid dengan mengatur pemberian kesempatan untuk mengambil keputusan, mula-mula mengenai cara dan kemudian mungkin juga mengenai tujuan, kegiatan belajar, sesuai perkembangan kemampuannya, (b) pemupukan kemampuan murid di dalam pengambilan keputusan yang dimaksud dengan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang relevan, dan (c) menyediakan sistem dukungan yang memungkinkan melakukan pelbagai alternatif bentuk kegiatan belajar yang mencerminkan kemandirian dan kemampuan mengambil keputusan yang semakin meningkat di pihak murid, bukan penjinakannya. Oleh karena itu, harus kokoh terpatuhi dalam kesadaran guru bahwa segala kelebihannya apalagi dibandingkan dengan murid adalah bersifat kebetulan dan sementara, bukan hakiki.

Di dalam interaksi pendidikan yang secara setahap demi setahap tetapi pasti mengangsurkan prakarsa dan tanggung jawab belajar kepada murid itu, guru harus selalu mampu menghadirkan diri secara tepat. Kadang-kadang

memancing dari depan, bila para murid nampak belum yakin dirinya. Pun sering terbatas pada memberi dorongan yang sesuai baik jenis maupun kekuatannya, yaitu apabila para murid telah nampak mulai tumbuh keberanian serta kepercayaan dirinya. Pada kesempatan lain, cukup sekedar mengikuti dari belakang apabila murid telah cukup jelas nampak prakarsa serta kemampuannya di dalam belajar. Selanjutnya Prof. Raka Joni menguraikan sebagai berikut: lebih jelasnya lagi, ia selalu harus secara sadar berupaya (a) menyampaikan pesan untuk pendidikan, baik yang berupa langsung pengajaran maupun yang berbentuk dampak pengiring, dan (b) secara terus menerus memantau dampak keputusan dan tindakan wujud upaya penyampian pesan pendidikan tersebut serta melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan untuk meyakinkan agar semua keputusan dan tindakan itu setia kepada wawasan kependidikan. Karena itulah maka wawasan kependidikan itu dapat pula dikatakan sebagai landasan kemengapaan dari tugas guru (1991:122).

Sudah barang tentu pemutakhiran ilmu pengetahuan yang dimaksud, baik mengenai bidang ilmu ajaran maupun berkenaan dengan ilmu pendidikan serta bidang-bidang ilmu penunjangnya tidak mungkin dilakukan guru tanpa bantuan dari pihak lain. Sebagai pekerja profesional seharusnya seorang guru sesekali mengadakan penelitian terapan yang secara praktis mendukung pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Tetapi pada pihak lain, penelitian ilmu-ilmu murni sumber ajaran maupun ilmu-ilmu pendukung profesi tentu saja merupakan garapan pelbagai laboratorium yang relevan, baik di dalam maupun di luar negeri.

Menurut Dirto dkk, pada dasarnya dalam proses pendidikan, guru, mempunyai tugas mendidik dan mengajar peserta didik, agar peserta didik dapat menjadi manusia yang dapat melaksanakan kehidupan selaras dengan hakekat kodratnya sebagai manusia dalam pertemuan dan pergaulan sesama dan dunia serta dalam hubungan dengan Tuhan. Kedua tugas itu merupakan kesatuan yang terpadu, tak terpisahkan, sehingga pengembangan “manusia Indonesia seutuhnya” dapat terlaksana dengan baik.

Dalam proses pendidikan, tugas mendidik bagi gurulebih terpusat pada transformasi nilai-nilai yang terpuji, yang dijunjung tinggi oleh masyarakat, bangsa dan negara. Pada hakekatnya, nilai-nilai itu mencakup tiga jenis yaitu: (1) nilai kenyataan/kebenaran, (2) nilai keindahan, dan (3) nilai kebaikan. Tiga jenis nilai-nilai itu oleh Notonegoro disebut dengan nilai-nilai hidup, yang

dapat diwujudkan atau dicapai dengan daya-daya jiwa manusia (akal-rasa-kehendak). Dengan akal manusia dapat mencapai kenyataan/kebenaran: dengan rasa manusia dapat merasakan atau mewujudkan keindahan: dan dengan kehendak, manusia menuju kebaikan. Atau dengan perkataan lain perwujudan mutlak dari akal, rasa, dan kehendak manusia, masing-masing tertuju kepada kenyataan/ kebenaran, keindahan dan kebaikan (1995:91).

Nilai-nilai juga dapat dikelompokkan menjadi dua (Noeng Muhadjir, 1987:21-22), yaitu : (1) nilai-nilai yang tumbuh atas kesepakatan manusia, seperti: saling percaya, kejujuran, tolong-menolong, hormat-menghormati, dan lain-lain disebut nilai insani, dan (2) nilai-nilai yang ditindakan Tuhan melalui para rasul, seperti : iman, taqwa, adil, yang diwahyukan lewat kitab-kitab suci, disebut nilai Ilahi. Pengelompokkan nilai-nilai dilihat dari sumbernya : meskipun tidak "*clear-cut*", karena dalam perkembangan masyarakat, nilai-nilai insani itu akan diperkaya dengan nilai-nilai Ilahi, atau nilai-nilai Ilahi akan mendasari/ menjiwai nilai-nilai insani.

Dalam proses pendidikan, yang didalamnya antara lain mengandung transformasi nilai-nilai yang dikemukakan di atas penjabarannya sesuai dengan konteks kehidupan manusia, yaitu : dalam kehidupan keluarga, kehidupan sekolah, kehidupan masyarakat, dan dalam kehidupan bangsa dan bernegara, yang mengacu pada nilai-nilai terpuji, yang dijunjung tinggi oleh masyarakat, bangsa dan negara. Dalam transformasi nilai-nilai itu, peran pendidik sangat menentukan.

Mengajar adalah suatu "aktivitas internasional" suatu aktivitas yang menimbulkan belajar. Guru mendeskripsikan, menerangkan, memberi pertanyaan (soal), dan mengevaluasi, ia mendorong, menyampaikan sangsi, dan membujuk, pendek kata, ia melakukan banyak hal agar peserta didik mempelajari apa saja, yang ia pikir peserta didik harus mempelajari dan dalam cara yang ia sepakati. Orang tua dan orang lain melakukan hal ini juga, tetapi ada perbedaannya. Guru-guru adalah lebih "profesional", dalam arti bahwa mereka mengetahui banyak tentang (a) apa yang mereka ajarkan, (b) bagaimana cara mengajarkannya, dan (c) siap yang mereka beri pelajaran. Suatu tugas pokok dari guru adalah menjadikan peserta didik mengetahui atau melakukan hal-hal dalam suatu cara yang formal. Ini berarti bahwa ia menstrukturisasi pengetahuan atau keterampilan-keterampilan dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga menyebabkan siswa tidak hanya mempelajarinya, melainkan juga mengingatnya dan melakukan sesuatu

dengannya. Guru juga mengevaluasi siswa karena itu, siswa ditantang untuk belajar dan mengingat karena ia mengetahui bahwa dalam satu cara atau cara lain yang ia akan diuji.

Menurut George F. Knellal (1971:280-281), yang ada sejumlah kondisi dari pengajar yang baik pertama-tama yaitu : kontinuitas (*continuity*), maksudnya guru bukan mengajarkan suatu pelajaran tersendiri secara lepas dan membiarkannya berlalu, melainkan guru mengajarkan suatu pelajaran secara kontinuitas dan dalam tata urutan kesukaran. Guru mempertimbangkan usia, bakat dan kemampuan peserta didik, dan mengorganisasikan aktivitas pengajarnya dalam waktu yang relatif panjang. Kondisi kedua dari pengajar yang baik adalah praktikalitas yang sungguh-sungguh (*international practicalization*) dari apa yang diajarkan (dan dipelajari). Pengajar yang baik adalah apabila peserta didik menggunakan dan menghidupkan apa yang telah ia pelajari dengan bebas dan bertanggung jawab.

Pengajaran yang baik melibatkan pula suatu kondisi yang ketiga yaitu pembentukan konsep (*cocept formation*). Guru yang baik yakin bahwa peserta didik tidak hanya akan memperoleh pola-pola pemikiran dan tindakan yang berlangsung lama melainkan juga pola-pola pemikiran dan tindakan yang akan mengubah tuntutan-tuntutan spesifik yang tidak berguna atau berlebihan. Ada suatu perbedaan yang besar antara orang yang : (a) telah disuruh menjadi orang jujur, (b) telah belajar untuk menjadi orang yang jujur, dan (c) telah belajar bahwa mereka harus menjadi orang jujur. Guru juga akan mengharapkan ia sungguh-sungguh menjadi orang jujur. Jadi mengajar yang baik adalah mengajar yang mendidik.

Didalam kelas, guru akan berfungsi sebagai koordinator dan fasilitator belajar, dengan suatu pandangan untuk mengembangkan edukabilitas di antara peserta didik dan membantunya untuk menjadi *life long learners* (belajar senantiasa terjadi secara intensif didalam diri peserta didik di sepanjang hidupnya). Guru dalam abad ini, hendaknya melaksanakan tugas setepat-tepatnya yang memungkinkan peserta didik mengembangkan konsep-konsep dalam suatu jangkauan yang luas mengenai bidang-bidang studi yang ia pelajari. Guru hendaknya melibatkan diri sepenuhnya dalam kehidupan kelasnya sehingga ia dapat memperlakukan masing-masing peserta didik sehingga seseorang individu sesuai struktur kemampuannya sendiri yang khas.

Suprpto M.Ed menyatakan bahwa : tugas seorang guru adalah mendidik generasi penerus sehingga tercipta manusia yang berkualitas, yakni manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, budi pekerti luhur, berperibadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif serta sehat jasmani dan rohani.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut perlu ditempuh berbagai cara, salah satu diantaranya adalah mengembangkan sekolah sebagai arena untuk mempraktekkan nilai-nilai yang akan dikembangkan tersebut. Di sini peran dan kedudukan guru menjadi sangat penting. Ia tidak hanya sebagai pengajar, tetapi sekaligus mitra dalam mempraktekkan pancasila, sebagai ketentuan perundang-undangan dan nilai-nilai tertentu yang harus dikembangkan pula. Ia juga harus menjadi teladan bagi peserta didiknya dalam menerapkan nilai-nilai luhur dimaksud.

Sebagai persyaratan mutlak bagi seorang guru adalah bahwa ia yakin akan kebenaran dan kemampuan Pancasila, sebagai dasar negara, ideologi nasional, dan pandangan hidup bangsa. Untuk dapat meyakini hal ini maka ia harus paham secara menalam apa Pancasila itu dan bagaimana penjabarannya menjadi berbagai norma kehidupan, serta mau dan mampu untuk menerapkan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam proses belajar mengajar di sekolah. Hanya dengan cara demikian maka peran guru dalam membudayakan Pancasila menjadi kenyataan.

Dewasa ini dunia sedang dilanda oleh suatu gerakan ekonomi baru yakni suatu gerakan ekonomi yang oleh John Naishitt dikatakan menuju ekonomi kesejahteraan *economic prosperity*. Kekuatan ekonomi dunia menembus batas-batas nasional, sehingga di masa mendatang kita tak dapat menyebut inilah ekonomi Amerika, ekonomi Rusia, ekonomi Jepang, Eropa dan sebagainya tetapi menjadi satu kesatuan perekonomian yang lebih demokratis, bebas, memberi lebih banyak kesempatan dan emberikan lebih besar kesejahteraan (John Naisbitt).

Menurut John Naisbitt ada beberapa hal yang mendorong terbentuknya globalisasi ekonomi ini, diantaranya:

- 1) Pertimbangan ekonomi lebih penting dari pertimbangan politik. Perekonomian global adalah bukan semata-mata terjadinya transaksi perekonomian antara 160 negara di dunia, tetapi mengarah pada terbentuknya satu sistem perekonomian dunia. Sehingga dunia ini

menjadi suatu pasar yang tunggal. Sebagai akibat terhadap perkembangan ini, maka pertimbangan ekonomi akan menjadi lebih penting dan menonjol, di masa mendatang, dalam membahas berbagai seni kehidupan. Sebagai gambaran dapat dikemukakan di sini, bahwa tokoh-tokoh usahawan nampaknya akan lebih menarik dan menjadi lebih tenar dibandingkan dengan tokoh politik.

2) Perdagangan bebas antar negara

Dewasa ini telah terjadi tanda-tanda terbentuknya perekonomian global. Beberapa negara dalam satu region/ wilayah telah mengikat diri menjadi suatu masyarakat perekonomian. Contohnya sebagai berikut :

- Pada tahun 1992, 12 Negara Eropa menjadikan Eropa sebagai suatu masyarakat ekonomi yang tunggal, sehingga pembatasan-pembatasan perdagangan akan dihapuskan.
- Diduga pada peringatian abad 20 ini akan terjadi segi tiga emas perdagangan bebas antara Amerika Utara, Eropa dan Jepang.

3) Meningkatkan efisiensi dalam produksi

Adanya kecenderungan pada saat ini, bahwa terjadi peningkatan efisiensi dan efektifitas dalam bidang produksi sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Benda-benda hasil produksi menjadi lebih kecil dalam format dengan efektifitas yang tinggi. Bukan mustahil beberapa tahun mendatang antena parabola yang begitu besar akan hanya menjadi sebesar piring makan dengan intensitas yang tinggi sebagai akibat terjadi penghematan dalam penggunaan ada input. Disamping itu bukan mustahil akan ditemukan pengganti minyak untuk menjadi sumber tenaga dalam berbagai keperluan kehidupan yang dapat diganti baru dan lebih bebas polusi, sehingga kekuatan akan krisis energi di masa mendatang mungkin sekali dapat ditanggulangi.

4) Revolusi dalam bidang telekomunikasi

Dengan adanya kabel serat optik yang menghubungkan Amerika Utara, Eropa, Asia dan Australia, percakapan/ hubungan antar benua meningkat dari 48 kesempatan menjadi 8.000 kesempatan percakapan secara serentak. Suatu loncatan yang sangat besar.

Sementara itu dengan adanya benda-benda ruang angkasa (satelit sputnik) akan mendekatkan jarak antar benua. Pada saat ini dapat dikatakan apa yang terjadi di suatu sudut dunia akan dapat diamati oleh sebagian besar penduduk dunia.

5) Kerisauan terhadap lingkungan hidup

Pelestarian lingkungan hidup nampaknya menjadi perhatian dari dunia. Suatu pembabatan hutan yang terjadi di Indonesia dijadikan topik pembicaraan dunia. Demikian pula dengan masalah seperti pembakaran minyak di kawasan Teluk. Kejadian itu akan mempengaruhi equilibrium.

Lebih lanjut John Naisbitt mengemukakan bahwa dewasa ini sedang berlangsung perubahan yang sangat mendasar dalam kehidupan bangsa-bangsa di dunia. Disebutnya bahwa runtuhnya negara-negara (nation state) menjadi fenomena universal. Secara serentak, kita menyaksikan menyurutnya peran penting negara bangsa, secara paradox, terbentuknya jauh lebih banyak negara.

BAB III

GURU MENGAJARKAN KEPROFESIONALITASAN

A. Profesionalitas

Dalam pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya ditengah-tengah peserta didik dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan, dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa. Kondisi seperti ini tentunya memerlukan keterampilan dari seorang guru, dan tidak semua mampu melakukannya. Menyadari hal itu, maka penulis menganggap bahwa keberadaan guru profesional sangat diperlukan.

Mengomentari mengenai adanya keterpurukan dalam pendidikan saat ini, penulis menganggap penting akan perlunya keberadaan guru IPS yang profesional. Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki keterpanggilan untuk melaksanakan tugasnya dengan melakukan perbaikan kualitas pelayanan terhadap peserta didik baik dari segi intelektual maupun kompetensi lainnya yang akan menunjang perbaikan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta mampu mendatangkan prestasi belajar yang baik.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Produk guru adalah prestasi para peserta didik dan

lulusan-lulusan dari suatu sekolah, lulus tersebut harus mampu bersaing dalam dunia akademis dan dunia kerja yang tidak lain berfokus pada mutu, setiap orang dalam sistem sekolah mesti mengakui bahwa *output* lembaga pendidikan adalah kostumer (Yamin; 2010).

Istilah profesional berasal dari kata *profession*, yang mengandung arti sama *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan khusus. Ada beberapa pengertian yang berkaitan dengan profesionalitas yaitu okupasi, profesi dan amatir. Terkadang ada perbedaan antara profesional, amatir dan delitan. Para profesional adalah para ahli di dalam bidangnya yang telah memperoleh pendidikan atau pelatihan yang khusus untuk pekerjaan itu (Danim; 2003).

Sehubungan dengan profesionalisme seseorang, Wolmer dan Mills yang dikutip oleh Sardiman (2010) mengemukakan bahwa pekerjaan itu baru dikatakan sebagai suatu profesi, apabila memenuhi kriteria atau ukuran-ukuran sebagai berikut:

- a. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya:
 - 1) Memiliki pengetahuan umum yang luas.
 - 2) Memiliki keahlian khusus yang mendalam.
- b. Merupakan karier yang dibina secara organisatoris, maksudnya :
 - 1) Adanya keterikatan dalam suatu organisasi profesional.
 - 2) Memiliki otonomi jabatan.
 - 3) Memiliki kode etik jabatan.
 - 4) Merupakan karya bakti seumur hidup.
- c. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional, maksudnya:
 - 1) Memperoleh dukungan masyarakat.
 - 2) Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum.
 - 3) Memiliki persyaratan kerja yang sehat.
 - 4) Memiliki jaminan hidup yang layak.

Profesionalitas berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu (Kunandar; 2007).

Profesional sebagai pekerjaan yang ditekuni seseorang berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berlandaskan intelektualitas. Berdasarkan definisi di atas, dapat diambil pengertian bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan ketrampilan khusus yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis (Yamin; 2007).

Dengan demikian, Profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.

Profesionalitas guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk malakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan optimal. Guru adalah spiritual father bagi anak didik, kemuliaan guru akan tercermin dalam kebaikan prilaku anak didik (Syaiful; 2008).

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalitas adalah jiwa dari suatu profesi. Dengan demikian, profesionalitas dalam penelitian ini adalah profesionalitas guru dalam bidang studi IPS, yaitu seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang studi IPS serta telah berpengalaman dalam mengajar IPS sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru IPS dengan kemampuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesional, dan profesinya itu telah menjadi sumber mata pencaharian.

B. Ciri dan Syarat Guru yang Profesional

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada peserta didik sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Westby dan Gibson yang dikutip oleh Sardiman (2010) mengemukakan ciri-ciri keprofesional di bidang kependidikan sebagai berikut:

- 1) Diakui oleh masyarakat dan layanan yang diberikan hanya dikerjakan oleh pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi.
- 2) Memiliki sekumpulan bidang ilmu pengetahuan sebagai landasan dari sejumlah teknik dan prosedur yang unik. Sebagai contoh misalnya profesi di bidang kedokteran, harus pula mempelajari, anatomi, bakteriologi, dan sebagainya. Juga profesi di bidang keguruan misalnya harus mempelajari psikologi, metodik dan lain-lain.
- 3) Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis, sebelum orang itu dapat melaksanakan pekerjaan profesional.
- 4) Memiliki mekanisme untuk menyaring sehingga orang yang berkompeten saja yang diperbolehkan bekerja.
- 5) Memiliki organisasi profesional untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara profesi guru dari profesi-profesi yang lain.

Oemar (2012) dalam bukunya *Psikologi Belajar Mengajar* mengemukakan, guru profesional harus memiliki persyaratan yang meliputi;

- 1) Memiliki bakat sebagai guru.
- 2) Memiliki keahlian sebagai guru.
- 3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.
- 4) Memiliki mental yang sehat.
- 5) Berbadan sehat.
- 6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
- 7) Guru adalah manusia berjiwa Pancasila.
- 8) Guru adalah seorang warga negara yang baik.

Kunandar (2007) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni 1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; 2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; 3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; 4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; 5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun dalam metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.

Ketika pendidikan dirasakan semakin menjadi penting, apalagi dijamin teknologi informasi dan komunikasi yang semakin maju, keberadaan guru semakin dibutuhkan. Dalam Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang Guru, Pasal 1 ayat 1 menyebutkan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah komponen utama dalam sistem pendidikan yang sangat mempengaruhi hasil pendidikan disamping berbagai komponen lainnya. Guru bisa diibaratkan sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena terletak di tangan guru terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Tanggung jawab guru sangat besar karena mengemban amanat manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Tugas guru bukan hanya mentransfer dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi semata tapi bertanggung jawab terhadap pembinaan karakter serta watak dan juga tentang kesehatan mental peserta didiknya. Guru memiliki banyak tugas baik didalam dinas maupun di luar dinasnya. Tugas guru dapat dibagi menjadi tiga kelompok: (a) Tugas dalam bidang profesi, (b) Tugas dalam bidang kemanusiaan, dan (c) Tugas dalam bidang kemasyarakatan (Usman, 2010).

Tugas dalam bidang profesi memerlukan keahlian khusus, tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan. Orang yang pandai berbicara belum tentu dapat disebut sebagai guru apalagi guru yang

profesional, sebelum orang itu menguasai berbagai ilmu pendidikan dan pengajaran.

Sebagai profesi tugas guru meliputi mengajar, mendidik, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesional. Ia terus berusaha untuk menjadi masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik bagi anak-anak muda, mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya (Oemar, 2012).

Mengajar adalah menyampaikan pengetahuan pada anak didik, artinya peserta didik hanya sekedar ingin mendapatkan atau menguasai pengetahuan pada masa lalu hal ini banyak terjadi, artinya peserta didik hanya menyimak dan mendengarkan apa yang disampaikan oleh guru, peserta didik pasif dan tidak kreatif, dan peserta didik dipandang sebagai obyek, tentu saja hal ini sangat merugikan. Kini pandangan terhadap peserta didik berubah, peserta didik dipandang sebagai subyek atau unsur yang pokok bukan hanya sebagai pendukung. Peserta didik ditempatkan sebagai komponen yang aktif baik dalam melakukan kegiatan maupun dalam upaya menemukan dan memecahkan masalah. Dapat dikatakan mengajar itu sebagai upaya menciptakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan belajar bagi para peserta didik, sehingga membantu perkembangan anak didik secara optimal baik jasmani maupun rohani, baik fisik maupun mental.

Mendidik dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mengantarkan anak didik ke arah kedewasaannya baik secara jasmani maupun rohani. Dibandingkan dengan pengertian "mengajar" maka "mendidik" diartikan lebih komprehensif, karena dalam mendidik bukan hanya ilmu pengetahuan saja yang dikembangkan tapi termasuk juga pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak peserta didik.

Melatih yaitu mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik. Bila mendidik difokuskan pada penanaman nilai-nilai rohaniah maka melatih adalah memusatkan pada ketrampilan jasmani atau mencakup gerak. Dalam bidang kemanusiaan disekolah, guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus dapat menarik simpati peserta didiknya sehingga kehadiran guru di kelas sangat ditunggu oleh peserta didiknya. Bila guru mengajar seluruh perhatian peserta didik berpusat padanya, dan bila guru berhalangan hadir peserta didiknya merasa kehilangan.

Sehubungan dengan peranan guru sebagai pengajar maupun pendidik

diperlukan berbagai peranan pada diri guru. Peranan guru dapat diartikan sebagai terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan peserta didik yang menjadi tujuannya (Buchory; 2012).

Guru dalam berbagai peranannya sebagian besar adalah menggambarkan tentang interaksinya yang terjadi dengan peserta didiknya, karena secara sadar atau tidak sebagian waktunya dicurahkan untuk menggarap proses belajar mengajar sehingga peranan guru adalah gambaran dari tingkah laku dalam berbagai interaksi terutama dengan peserta didiknya, dengan sesama guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Ada beberapa pendapat mengenai peranan guru menurut para ahli yang dikutip oleh Sardiman (2010), antara lain;

- 1) Prey Katz menggambarkan peranan guru sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasehat-nasehat, motivator sebagai pemberi inspirasi dan dorongan, pembimbing dalam pengembangan sikap dan tingkah laku serta nilai-nilai, orang yang menguasai bahan yang diajarkan.
- 2) Havighurst menjelaskan bahwa peranan guru di sekolah sebagai petugas dalam hubungannya dengan kedinasan, sebagai bawahan terhadap atasannya, sebagai kolega bagi teman sejawatnya, sebagai mediator dalam hubungannya dengan peserta didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator dan pengganti orang tua.
- 3) James W. Brown mengemukakan bahwa tugas dan peranan guru antara lain menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan evaluasi kegiatan peserta didik.
- 4) Federasi dan Organisasi Profesional Guru Sedunia mengungkapkan bahwa peranan guru di sekolah tidak hanya sebagai *transmitter* dari ide tetapi juga berperan sebagai *transformer* dan *katalisator* dari nilai dan sikap

Menurut Sardiman (2010) peranan guru secara singkat dapat disebut sebagai berikut :

1) *Informator*

Sebagai pelaksana mengajar secara informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.

2) *Organisator*

Sebagai pengelola kegiatan akademik, silabus, workshop, jadual pelajaran

dan lain-lain. Mengorganisasikan seluruh komponen yang berkaitan dengan proses belajar mengajar sehingga efektif dan efisiensi.

3) *Motivator*

Memberikan dorongan pada peserta didik agar terjadi aktivitas dan kreativitas atau dinamika dalam proses belajar mengajar sesuai dengan semboyan *ing madya mangun karsa*.

4) Pengarah / Direktor

Membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar peserta didik agar sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.

5) *Inisiator*

Sebagai pencetus ide dalam proses belajar mengajar, dengan ide-ide yang kreatif yang dapat dicontoh oleh peserta didiknya sesuai dengan semboyan *ing ngarso sung tulodo*.

6) *Transmitter*

Sebagai penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan dalam kegiatan belajar.

7) *Fasilitator*

Memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar sehingga interaksi belajar mengajar berlangsung secara efektif sesuai dengan semboyan *Tut Wuri Handayani*.

8) *Mediator*

Sebagai penengah dalam kegiatan belajar mengajar peserta didik, misal memberi jalan keluar dalam kemacetan diskusi peserta didik.

9) *Evaluator*

Guru harus berhati-hati dalam menjatuhkan nilai atau kriteria keberhasilan, tidak cukup hanya dilihat dari bisa atau tidaknya mengerjakan soal yang diujikan, tapi perlu pertimbangan yang kompleks menyangkut perilaku dan *values* pada masing-masing mata pelajaran. Karena pentingnya peranan guru dalam proses belajar mengajar yang akan berakibat pada hasil belajar peserta didik, maka banyak para ahli yang mendefinisikan berbagai peranan guru, antara lain guru sebagai pengajar, pimpinan kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, *partisipan*, *ekspeditor*, perencanaan, *supervisor*, *motivator*, dan *konselor*.

Di bawah ini dikemukakan Sardiman (2010), peranan yang dianggap paling dominan adalah sebagai berikut;

1) Guru sebagai *demonstrator*

Guru harus belajar terus menerus memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan sehingga mampu memperagakan apa yang diajarkannya secara didaktis, agar yang disampaikan betul-betul dimiliki oleh peserta didik karena hal ini sangat menentukan hasil belajar peserta didik, juga memotivasi peserta didik untuk selalu giat belajar.

2) Guru sebagai Pengelola kelas

Tujuan umum pengelola kelas : menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar tercapai hasil yang baik. Tujuan khusus pengelola kelas : mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi yang memungkinkan peserta didik bekerja dan belajar serta membantu peserta didik untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

3) Guru sebagai mediator dan fasilitator

Guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang media pendidikan karena berguna untuk mengefektifkan proses belajar mengajar dan memiliki keterampilan memilih dan menggunakan serta mengusahakan media belajar dengan baik. Dan sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar mengajar, baik berupa nara sumber, buku teks, majalah ataupun surat kabar.

4) Guru sebagai evaluator

Dengan penilaian, guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan peserta didik terhadap pelajaran serta keefektifan metode mengajar. Informasi ini merupakan umpan balik dan akan berguna dalam meningkatkan proses belajar mengajar sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Sebagai tenaga profesional, pada pasal 5 UU tahun 2005 GD ditegaskan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang berdasarkan prinsip-prinsip profesional, yaitu (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (b) memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (c) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki ikatan kesejawatan dan kode etik profesi; (e) bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan

tugas keprofesionalan; (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan keprofesionalan (Buchory; 2012).

C. Kompetensi Guru yang Profesional

Dalam pembahasan profesionalitas guru, pembahasan masalah kompetensi guru tidak bisa dikesampingkan. Kompetensi itu bercirikan tiga kemampuan profesional yaitu kepribadian guru, penguasaan ilmu dalam bahan pelajaran, dan ketrampilan mengajar yang disebut *teaching triad*. Ini berarti antara profesi dan kompetensi memiliki hubungan yang erat, profesi tanpa kompetensi akan kehilangan makna, dan kompetensi tanpa profesi akan kehilangan guna. Dapat disimpulkan bahwa guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional (Arifin; 1991).

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yakni "*competence means fitness or ability*" yang berarti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Pendapat ini menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu: 1) faktor bawaan seperti bakat, dan 2) faktor latihan seperti hasil belajar. Kompetensi menunjuk kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan. Dalam hubungannya dengan tenaga profesional kependidikan, kompetensi menunjuk kepada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.

Saxe David Warren (1953) mengemukakan "*create or stimulate experiences in wich children will pursue answers to questions, search to clarify an issue, and/or seek out information*".

Dalam buku yang ditulis oleh Mulyas (2008), kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru itu meliputi empat aspek sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi Sosial.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Kemampuan profesional guru IPS dalam hal ini adalah kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: (a) materi pelajaran IPS secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran IPS yang diampu, (b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran IPS, dan/atau kelompok mata pelajaran IPS yang akan diampu.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor penting, yakni (1) memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi, (2) memiliki kemampuan memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus), dan (3) memperoleh penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian tersebut. Oleh karena bahwa profesi guru menuntut adanya (1) keterampilan berdasar konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendasar, (2) keahlian pada bidang tertentu, (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai, (4) adanya kerusakan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan, (5) perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan, (6) kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, (7) obyek layanan yang tetap yaitu peserta didik, dan (8) pengakuan masyarakat karena memang diperlukan jasa dan layanannya (Sagala; 2010)

Guru IPS sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sekolah yang langsung berhubungan dengan murid mempunyai peranan strategis dalam membentuk dan meningkatkan motivasi berwirausaha peserta didik. Guru yang memiliki kualifikasi sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya dan memiliki kompetensi sebagai seorang guru serta memiliki komitmen terhadap mutu pendidikan akan senantiasa memacu anak didik untuk berprestasi dan berusaha semaksimal mungkin untuk membutuhkan budaya prestasi dan kualitas.

Dunia pendidikan memiliki dinamika yang sangat tinggi dan perkembangan yang sangat pesat, apabila seorang guru tidak mengikuti dinamika dan perkembangan ini, maka ia akan ketinggalan, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kualitas kinerjanya. Guru yang kreatif dan inovatif serta sinergis dengan dinamika dan perkembangan pendidikan merupakan prasyarat bagi peningkatan mutu pendidikan terutama menuju pendidikan di era global sekarang ini.

Kemudian secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Kemendiknas mencakup tiga aspek, yaitu; 1) kemampuan profesional, 2) kemampuan sosial, dan 3) kemampuan personal. Kemudian ketiga aspek ini dijabarkan menjadi:

- 1) Kemampuan profesional mencakup:
 - a) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu.
 - b) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
 - c) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran peserta didik.
- 2) Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawa tugasnya sebagai guru.
- 3) Kemampuan personal mencakup:
 - a) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
 - b) Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai seyogyanya dianut oleh seorang guru.
 - c) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan

teladan bagi para peserta didiknya (Yamin; 2007).

Inti dari proses pendidikan adalah proses belajar mengajar dimana terjadi serangkaian perilaku guru IPS dan peserta didik berdasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam interaksi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Pada masa lalu kebanyakan proses belajar mengajar berjalan searah, peserta didik hanya menyimak dan mendengarkan informasi atau ilmu pengetahuan dari guru sehingga peserta didik pasif dan kurang kreatif karena peserta didik hanya dipandang sebagai objek, tentu saja hal ini sangat merugikan, kini pandangan terhadap peserta didik telah berubah, peserta didik dipandang sebagai subjek atau unsur yang pokok bukan hanya sebagai pendukung. Guru IPS sebagai pengajar khususnya mata pelajaran IPS hendaknya dapat membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik, sehingga peserta didik berkembang dan menjadi manusia-manusia aktif, kreatif yang beriman.

Guru IPS adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang sangat mempengaruhi hasil pendidikan di samping berbagai komponen lainnya. Tugas guru sangat berat karena mengemban amanat masyarakat yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa demi terbentuknya manusia Indonesia seutuhnya yang berdasar Pancasila. Pendidikan yang baik bukanlah pendidikan yang menyamaratakan manusia secara utuh kemudian dilengkapi dengan pengembangan kemampuan secara khusus. Begitu pentingnya peran guru sehingga tidak dapat digantikan dengan komponen lain apalagi dalam era teknologi yang kian canggih keberadaan guru semakin dibutuhkan karena tugas guru bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi tapi juga bertanggung jawab terhadap pembinaan kesehatan mental peserta didiknya. Tidak semua orang dapat menjadi guru kecuali memiliki keahlian atau pendidikan profesional untuk jabatan itu. Orang yang pandai berbicara belum tentu dapat disebut sebagai guru apalagi guru profesional, sebelum orang itu menguasai berbagai ilmu pendidikan dan pengajaran.

Sebelum dilanjutkan uraian tentang guru IPS, dikemukakan lebih dahulu pengertian tentang kompetensi. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*competency*" atau "*competence*" yang berarti kecakapan atau kemampuan. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kompetensi berarti : (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Sejalan dengan itu dalam buku Standar Kompetensi Guru SMA, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang

direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti lain kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Muijs (2005) mengemukakan *“at classrom level the effective teacher characteristics were: a) teachers having responsibility for ordering activities during the day fot pupils. b) pupils having some responsibility for their work and independence within these sessions. c) teachers covering only one curriculum area at a time”*. Kompetensi seharusnya mencakup semua kualitas keefektifan pribadi yang diperlukan di tempat kerja.

Sedangkan Spencer and Spencer (2008), membagi lima karakteristik kompetensi yakni (1) motif, berarti sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu, (2) sifat, yaitu karakter fisik tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi, (3) konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan *image* diri seseorang, (4) pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, (5) keterampilan, yang berarti kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Dalam Peraturan Pemerintah No.74 tentang Guru, juga disebutkan kompetensi juga diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan.

Kompetensi adalah seperangkat kemampuan untuk melakukan suatu jabatan, dan bukan semata-mata pengetahuan saja. kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Dari beberapa pengertian tersebut, dalam menentukan kompetensi guru, dapat dipergunakan 3 (tiga) kriteria yaitu: (1) Kriteria pengetahuan : Untuk menilai sampai dimana penguasaan atau kemampuan guru terhadap bahan yang diajarkan. (2) Kriteria kinerja (*performance*): untuk menilai kegiatan mengajar. (3) Kriteria produk: untuk menilai kemampuan mengajar melalui keberhasilan peserta didiknya (Supandi; 2006).

Jadi dapat disimpulkan bahwa peran guru sangat kompleks bukan hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan tuntunan kepada peserta

didik. Untuk dapat melaksanakan peran dan tugasnya yang memerlukan tanggung jawab yang besar maka ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang guru. Adapun syarat-syarat bagi guru dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

- 1) Persyaratan administratif: antara lain meliputi soal kewarganegaraan, umur, sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, berkelakuan baik dan mengajukan permohonan.
- 2) Persyaratan teknis: berijazah pendidikan guru (bersifat formal), sedangkan syarat yang lain misalnya menguasai cara dan teknis mengajar, terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan / pengajaran.
- 3) Persyaratan psikis: antara lain sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak maupun mengendalikan emosi, sabar, ramah, dan sopan. Memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen, tanggung jawab dan berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.
- 4) Persyaratan fisik: antara lain berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang dapat mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki penyakit yang menular, memiliki kerapian dan kebersihan.

Guru merupakan pemegang peranan yang amat penting dalam keberhasilan proses pembelajaran, karena guru merupakan salah satu unsur dalam pembelajaran yang berhubungan langsung dengan objek didik (peserta didik). Oleh karena itu guru harus mempunyai kemampuan yang memadai dan pandangan yang luas yang dapat mendukung pada profesinya serta harus memiliki sikap yang bertanggung jawab pada tugas yang diembannya.

Mengingat guru merupakan unsur terpenting yang dapat menentukan baik dan tidaknya, berkualitas dan tidaknya serta berhasil dan tidaknya proses pembelajaran, maka guru harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan proses belajar mengajar (pembelajaran). Kompetensi ini diperlukan agar dalam mengerjakan tugas-tugasnya guru dapat melaksanakannya dengan baik yang pada akhirnya menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berprestasi tinggi. Kegagalan dalam proses pembelajaran tidak sedikit yang disebabkan oleh kurangnya kompetensi guru dalam menjalankan tugas-tugasnya serta kurangnya profesionalitas guru. Tidak sedikit guru melaksanakan tidak sesuai dengan kemampuannya serta masih ada guru yang bersikap kurang bertanggung jawab pada tugas yang diembannya dan kurang bersikap profesional. Hal ini merupakan salah satu

sebab prestasi dan kualitas peserta didik suatu sekolah rendah dan kualitasnya tidak sesuai yang diharapkan.

D. Indikator Guru yang Profesional

Dari penjelasan yang telah dikemukakan di atas mengenai aspek-aspek kompetensi guru profesional, penulis menyusun indikator variabel profesionalitas guru merujuk kepada pendapat yang ditulis Nana Sujana (1998), dalam bukunya yang berjudul *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*.

Menurut Nana Sujana (1998), untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak berhubungan dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni:

1) Merencanakan program belajar mengajar.

Sebelum membuat perencanaan belajar mengajar, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, dan menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat dalam perencanaan belajar mengajar. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang obyek belajar dan situasi pengajaran. Makna atau arti dari perencanaan/program belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi/perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan peserta didik selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terinci harus jelas ke mana peserta didik akan dibawa (tujuan), apa yang harus peserta didik pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara peserta didik mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana guru mengetahui bahwa peserta didik telah mencapainya (penilaian).

2) Menguasai bahan pelajaran.

Kemampuan menguasai bahan pelajaran sebagai bahan internal dari proses belajar mengajar, Tidak boleh dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang bertaraf profesional penuh mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran akan memberikan pengaruh terhadap hasil belajar peserta didik. Nana Sujana mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Hilda Taba yang menyatakan bahwa keefektifan pengajaran dipengaruhi oleh (a) karakteristik guru dan peserta didik, (b) bahan pelajaran, dan (c) aspek lain yang berkenaan

dengan situasi pengajaran. Jadi terdapat hubungan positif antara penguasaan bahan pelajaran oleh guru dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik. Artinya, makin tinggi penguasaan bahan pelajaran oleh guru akan semakin tinggi pula hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik.

3) Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar.

Melaksanakan atau mengelola program belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan peserta didik dalam belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan mengajar dihentikan, ataukah diubah metodenya, apakah mengulang kembali pelajaran yang lalu, manakala para peserta didik belum dapat mencapai tujuan pengajaran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang peserta didik, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu mengajar, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar peserta didik, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar.

4) Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang dicapai para peserta didik, baik secara iluminatif-observatif maupun secara struktural-obyektif. Penilaian secara iluminatif-observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang dicapai peserta didik. Sedangkan penilaian secara struktural-obyektif berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar peserta didik.

Menteri Pendidikan dan kebudayaan, Prof Wardiman menyatakan bahwa peranan pendidikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak semata-mata merupakan tugas pendidikan tinggi. Pendidikan dasar dan pendidikan menengah juga dianggap sebagai bagian pendidikan yang dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian pendidikan iptek merupakan panduan yang tak terpisahkan antara pendidikan dasar, pendidikan lanjutan,

dan pendidikan tinggi. Dalam rangka pembangunan pendidikan, upaya peningkatan paling tidak dalam dua repelita terakhir, dan pada masa-masa yang akan datang, akan mendapatkan prioritas yang tinggi.

Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah Guru. Karena itu sangat penting untuk dibahas. Guru yang bermutu diukur dengan lima faktor utama yaitu kemampuan profesional, upaya kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan kesejahteraan yang memadai. Peningkatan mutu profesional guru merupakan upaya yang paling strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan.

Untuk memantapkan peranan pendidikan dalam pembangunan nasional, kecenderungan-kecenderungan tersebut di atas seyogyanya dijadikan tantangan bagi kita untuk membangun pendidikan nasional yang secara fungsional dapat mendukung berbagai faktor pembangunan. Sistem pendidikan memiliki tugas yang sangat berat dalam menyiapkan sumber daya manusia yang menguasai berbagai sektor pembangunan. Saya menekankan bahwa dengan pendidikan yang bermutu kita dapat menghasilkan manusia-manusia Indonesia masa depan yang sanggup menghadapi berbagai tantangan (Kongres PGRI, 1994)

Di sisi lain peningkatan mutu pendidikan merupakan tugas yang sangat kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kualitas dalam pendidikan, kualitas sumber daya pendidikan, kualitas guru dan pengelola pendidikan, kualitas proses pembelajaran, sistem ujian dan pengendalian mutu, serta kemampuan kita untuk mengantisipasi dan menangani berbagai pengaruh lingkungan pendidikan.

Tanpa mengabaikan peranan dari faktor-faktor penting lainnya, kualitas guru telah ditemukan oleh berbagai studi sebagai faktor yang paling konsisten sangat kuat dalam menentukan mutu pendidikan. Guru yang berkualitas adalah mereka yang mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala-kendala sumber daya dan lingkungannya. Di pihak lain, upaya menghasilkan guru yang berkualitas juga merupakan tugas yang tidak mudah. Kualitas guru di maksud ialah tenaga pengajar yang mampu menghasilkan lulusan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan berbagai jalur, jenis dan jenjang pendidikan. Kebutuhan akan tenaga guru itu sendiri harus dikelompokkan lagi di dalam tiga kesulitan, yaitu kebutuhan akan mutu profesi, jumlah dan sebenarnya baik menurut geografis maupun menurut

bidang keahliannya.

Sikap keragu-raguan terhadap status profesi jabatan guru yang dewasa ini sering terlontar di kalangan masyarakat merupakan akibat dari persiapan tenaga-tenaga guru yang belum juga profesional. Kualitas profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya cenderung belum didasarkan pada suatu konsep yang jelas dan konsisten untuk didukung oleh pengakuan khusus oleh suatu masyarakat profesi. Identitas profesi guru ini merupakan masalah yang sangat mendasar karena akan menyangkut masalah-masalah antara lain, kemampuan, sistem pengupahan, dan akuntabilitas guru sebagai jabatan profesional.

Berdasarkan studi yang dilaksanakan oleh Balitbang Dikbud (1992), guru yang berkualitas ialah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik. Dalam studi tersebut ditemukan bahwa guru yang bermutu diukur dengan lima faktor utama yaitu:

1) Kemampuan profesional guru

Kemampuan profesional guru (professional capacity terdiri dari kemampuan intelegasi, sikap dan prestasinya sebagai pendidik. Dalam berbagai penelitian, kemampuan profesional guru sering ditunjukkan dengan tinggi rendahnya nilai hasil tes yang mengukur kemampuan menguasai materi pelajaran yang diajarkan. Secara sederhana, kemampuan profesional ini bisa ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan tentang materi pelajaran yang diajarkan termasuk upaya untuk selalu memperkaya dan meremajakan pengetahuan tersebut

2) Upaya profesional

Upaya profesional guru (professional efforts) adalah upaya seorang gurum, untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimiliki ke dalam proses belajar mengajar. Dalam beberapa penelitian, upaya profesional guru tersebut ditunjukkan oleh penguasaan keahlian mengajarkan baik keahlain dalam menguasai materi pelajaran, penggunaan bahan-bahan pengajaran, pengelolaan kegiatan belajar murid, maupun upaya untuk selalu memperkaya serta meremajakan kemampuannya dalam mengembangkan program-program pengajaran.

3) Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional

Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (teacher's time) menunjukkan intensitas waktu yang dipergunakan dari seorang guru

untuk tugas-tugas profesional. "Teacher's Time" ini merupakan salah satu indikator penting dari mutu guru, seperti diunjukkan oleh konsep "waktu belajar" (time of Task) yang diukur dari intensitas belajar siswa secara perorangan. Time of task ini telah ditemukan oleh berbagai penelitian secara konsisten sebagai prediktor terbaik dari mutu hasil belajar peserta didik.

4) Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya, dan

Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya (link and match), guru yang bermutu ialah mereka yang dapat membelajarkan murid-muridnya secara tuntas dan benar. Untuk itu diperlukan keahlian, baik dalam menguasai secara tuntas disiplin ilmu pengetahuan maupun metodologi dan pendekatan belajar-mengajar. Oleh karena itu jika guru mengajarkan mata pelajaran yang bukan bidang keahluannya, dapat dipastikan bahwa uru tersebut tidak akan dapat menciptakan proses pembelajaran yang bermutu. Dalam kaitannya dengan kebijaksanaan Link dan Match, ketiga faktor pertama yang diperhitungkan menentukan guru bermutu tersebut belumlah mencukupi. Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya ini penting dengan asumsi bahwa guru yang dipersiapkan untuk mengajar suatu bidang studi yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, maka kesesuaian guru mengajar dengan bidang studi atau keahlian yang ditekuninya merupakan prasyarat yang mutlak untuk menilai seorang guru diakibatkan bermutu dan profesional.

5) Kesejahteraan yang memadai

Penghasilan dan Kesejahteraan yang dapat memelihara dan memacu peningkatan profesionalisasi guru. Seorang profesional harus mampu mencurahkan sebagian besar perhatiannya terhadap upaya-upaya profesional, seperti peningkatan keahlian, memperkaya pengetahuan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan mengajar. Upaya-upaya profesional ini perlu di dukung oleh penghasilan dan kesejahteraan mereka yang memadai sebagai imbalan terhadap seorang profesional

Sahertian menyatakan bahwa (199, 21-25) profil guru dalam konteks profesional berarti berbicara tentang kualifikasi guru. Guru yang profesional punya kualifikasi tertentu. Perlu dibedakan: a) kualifikasi personal dan b) Kualifikasi Profesional.

a. Kualifikasi Personal

Ada berbagai ungkapan untuk melukiskan kualifikasi personal. Ada yang

menyebutkan:

- Guru yang terbaik
- Guru yang berhasil
- Guru yang efektif

a.1. Guru yang baik (a good teacher)

Baik dalam artian ini punya konotasi sifat/ atribut-atribut moral yang baik. Sifat-sifat ini diutamakan dari asumsi dasar bahwa manusia itu sejak lahir sudah membawa sifat-sifat yang baik seperti jujur, setia, sabar, dan bertanggungjawab. Guru yang baik itu dilengkapi dengan sejumlah atribut-atribut moral.

a.2. Guru yang berhasil (a succesfull teacher)

Seorang guru dikatakan berhasil bila dalam mengajar dapat menunjukkan kemampuannya sehingga tujuan-tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai oleh subjek belajar. Itulah sebabnya setiap guru yang mengajar harus dapat melihat dengan jelas tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan itu ada kriteria pencapaian tujuan. Bila tujuan telah tercapai maka dikatakan guru itu telah berhasil.

a.3. Guru yang efektif (an Effective teacher)

Guru disebut efektif bila ia dapat mendayagunakan waktu dan tenaga yang sedikit tetapi dapat mencapai hasil yang banyak. Guru yang pandai menggunakan strategi mengajar dan mampu menerapkan metode-metode mengajar secara berdaya guna dan berhasil guna akan disebut guru yang efektif

b. Kualifikasi profesional

LPTK pernah menegaskan mengenai kualifikasi kompetensi. Kompetensi ialah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Pada umumnya dibedakan profil kompetensi mengacu pada pelbagai aspek kompetensi yang dimiliki seorang tenaga profesional pendidikan, sedangkan spektrum kompetensi mengacu pada variasi kuantitatif dan kualitatif perangkat kompetensi yang dimiliki seorang guru.

Suprpto MA. pada seminar guru,1988 menyatakan bahwa, perbedaan di dalam pelayanan yang sama, bagi siswa-siswa mengakibatkan adanya perbedaaan di dalam produk pendidikan, mislnya dalam prestasi belajar dan prestasi kerja.

Pada tahun 1975, 1976 dan 1977 telah diadakan pengukuran tentang prestasi belajar siswa SD, SMP dan SMA di dalam bidang studi IPA, IPS, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, berdasarkan kurikulum 1975. Prestasi belajar yang terletak di bawah nilai rata-rata nasional kebanyakan terletak di bagian Barat dan Timur Indonesia termasuk Kalimantan.

Rendahnya mutu pendidikan, sebagai akibat rendahnya mutu guru, saran implikasi terhadap pengembangan sumber daya manusia. Pada masa lampau dan sekarang Indonesia menghadapi kekurangan guru. Usaha-usaha untuk menutup kekurangan tersebut ialah dengan mengadakan berbagai program seperti PGSLP, Crash Programme dan lain sebagainya program-program tersebut, mengingat sifatnya yang darurat, secara langsung mempersingkat waktu yang diperlukan untuk mempersiapkan guru. Hal ini mempunyai banyak implikasi terhadap mutu guru itu sendiri, yang berarti juga mutu pendidikan kita secara keseluruhan dan dalam banyak hal mengurangi efisiensi sistem pendidikan.

Dalam hubungan ini, tidak dapat disangkal lagi bahwa waktu yang diperlukan untuk mempersiapkan guru memegang peranan yang penting di dalam menghasilkan guru yang baik, dalam pengertian guru yang mampu menghasilkan murid-murid yang bermutu. Kebenaran atas pendapat ini, diperlihatkan dari hasil-hasil studi dan analisa yang dilaksanakan oleh "The International Association for the Evaluation of Educational Achievement" (IEA), suatu organisasi internasional dengan lebih kurang 45 negara anggota. Studi tersebut meneliti pengaruhnya lamanya waktu belajar bagi calon guru dan pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa. Studi tersebut menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut, artinya makin lama waktu belajar yang dicapai oleh siswa. Studi yang mirip juga diadakan di India dan hasil yang menunjukkan bahwa tingkat penguasaan ("mastery level") guru terhadap bahan pelajaran yang diajarkan berpengaruh positif terhadap prestasi yang dicapai oleh siswa.

Juga di Indonesia telah diadakan dua studi mengenai penguasaan guru terhadap bahan pelajaran yang dilaksanakan oleh Puslit-Balitbang Dikbud. Studi pertama dilakukan tahun 1985 terhadap guru-guru sekolah dasar di tujuh propinsi, dalam bidang studi ilmu pengetahuan alam. Dengan menggunakan tes prestasi belajar yang disusun oleh peneliti bersama-sama guru sekolah dasar dan yang telah dibakukan dengan 60 pertanyaan, diketahui bahwa pada umumnya guru hanya menguasai rata-rata 45% dari

bahan pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam yang merupakan tanggung jawab mereka di Sekolah Dasar. Apabila kita menggunakan standar “ mastery level” yang sama dengan yang digunakan di Philipina yakni 75% sebagai batas minimum tingkat penguasaan yang diharapkan, maka kedudukan guru-guru kita masih terletak jauh dibawah titik batas harapan tadi. Studi yang kedua ditujukan pada sekolah Umum Tingkat Pertama pada tahun 1986 pada 42 SMP di tujuh propinsi dengan 110 guru Biologi dan 103 Fisika diungkapkan bahwa pada umumnya tingkat penggunaan guru-guru tersebut disekitar 50%. Apabila menggunakan standar di Philipina, maka kedudukan guru-guru SMP pun masih belum memuaskan.

Temuan-temuan ini tampaknya erat hubungannya dengan lamanya pendidikan guru yang pernah diikuti oleh guru-guru yang terjaring dalam sampel. 85% dari guru-guru tadi dari PGSLP yang sederajat. Pemahaman guru terhadap ilmu keguruan nampaknya juga masih belum memadai. Sebagian besar guru, yakni 64% guru Biologi dan 54% guru Fisika hanya memahami kurang dari 60% dari seluruh materi yang berhubungan dengan metode mengajar.

Hasil-hasil studi tersebut diatas, mempunyai implikasi bagi usaha kita untuk memenuhi tuntutan GBHN 1988, dimana guru kurang menguasai metode mengajar yang merupakan salah satu persyaratan di dalam meningkatkan mutu pendidikan dan merupakan unsur penting didalam meningkatkan profesi guru (profesionalisasi guru).

Kalau kita membuicarakan tentang suatu profesi, maka kita tidak dapat melepaskan diri dari Lembaga Pendidikan yang menghasilkan profesi tersebut. Pendidikan tersebut ditujukan pada suatu pekerjaan tertentu disertai persyaratan-persyaratannya untuk dapat menyandang profesi itu. Apakah yang menjadi persyaratan-persyaratan profesi guru ?

Marilah kita sejenak mencoba menganalisa mengenai kualifikasi yang diminta dan dituntut dari profesi guru. Berbagai model sebagai kerangka teoritis telah dibuat untuk mengadakan analisa. Dari berbagai model yang ada tersebut, kita coba meminjam pendekatan “Competency Based Teacher Education Model” (CBTE), karena CBTE model ini, yang semula dikembangkan di Amerika Serikat dan mencapai klimaksnya pada tahun 70-an, telah memasuki hampir semua lembaga pendidikan di kawasan Asia, melalui buku-buku, hasil-hasil penelitian, majalah ilmiah maupun melalui pertemuan-pertemuan ilmiah yang diselenggarakan oleh Unesco, The Asean Development

Education Programme, Seameo dan badan-badan Internasional lainnya.

Pendekatan ini mengajarkan pada kita untuk memperhatikan dan memperhitungkan lima komponen perilaku dalam mempersiapkan guru:

1. Cognitive –based competencies.
2. Performance –based competencies.
3. Consequence – based competencies.
4. Affective – based competencies.
5. Exploratory competencies.

Keempat pertama berkaitan satu sama lain dan menunjukkan perilaku yang bertingkat sedangkan yang kelima merupakan pendalaman terhadap perilaku yang diharapkan. Cognitive –based competencies berhubungan dengan perkembangan intelektual. Seorang guru diharapkan memiliki pengetahuan mengenai bidang studinya serta ilmu pendidikan, psikologi dan keguruan (metodik dan didaktik).

Performance –based competencies. Guru harus mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki. Jadi tidak hanya terbatas pada kognitif saja, melainkan harus mempunyai keterampilan-keterampilan dalam menerapkan dan menggunakan bidang studinya, disiplin ilmu diharapkan dapat dikembangkan pada tingkat ini.

Consequence – based competencies. Guru diharapkan mampu menimbulkan perubahan pada pihak ketiga, khususnya anak didik dalam segi kognitif, sikap, perilaku, dan keterampilan.

Affective – based competencies. Sikap dan nilai-nilai yang dianut oleh guru merupakan unsur yang penting yang harus dikembangkan. Jadi guru harus mempunyai sikap yang positif terhadap profesinya, terhadap kependidikan dan keguruan. Kode etik guru harus merupakan bagian integral daripada pribadi guru.

Exploratory competencies. Guru mengadakan explorasi untuk mendapatkan pengalaman praktis. Demikianlah analisa mengenai kualifikasi yang dituntut dari profesi guru melalui pendekatan Competency –based Teacher Education model. Seperti apa yang telah diuraikan diatas, ditemukan bahwa prestasi belajar siswa di beberapa daerah masih dibawah rata-rata nasional. Rendahnya mutu pendidikan, antara lain disebabkan oleh rendahnya mutu guru. Demikian pula tingkat penguasaan guru terhadap bahan pelajaran yang diajarkan tergolong masih rendah.

Di sini tampak, perlunya profesionalisasi Guru, atau peningkatan mutu

profesi, agar tujuan pendidikan yang digariskan GBHN 1988 dapat tercapai. Pembinaan dan bimbingan yang sangat dibutuhkan oleh guru, harus sudah dimulai sejak mereka memasuki pendidikan guru. Para siswa/mahasiswa Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan, sejak permulaan sudah disadarkan bahwa tanggung jawab, sikap dan tingkah laku seorang Guru berbeda dengan siswa/mahasiswa lainnya. Dengan dipahaminya konsep tersebut dan dengan adanya latihan terus-menerus, maka pengertian akan menjadi sikap (*attitude*) dan kebiasaan (*habit*).

PGRI, yang dalam konggresnya yang ke XIII di Jakarta pada tanggal 24 November 1973, menegaskan dan menyatakan diri menjadi organisasi yang bersifat “perburuhan” menjadi organisasi profesi.

Didalam masyarakat yang sedang berkembang dan membangun, dimana keahlian dan keterampilan amat menentukan, maka peranan kelompok profesi menjadi penting didalam pelaksanaan sistem pendidikan. Kelompok profesi mempunyai peranan antara lain untuk meningkatkan keahlian/keterampilan serta menjamin dan menuju kualitas keahlian dan keterampilan tersebut.

Tidak kalah penting pula upaya para Guru sendiri untuk melindungi profesi Guru untuk melindungi profesinya, seperti pada profesi lain, seperti kedokteran. Upaya ini terutama dalam bentuk peningkatan kualitas mengajar, memperkecil jurang antara teori dan praktek pendidikan dan lain sebagainya.

Masih banyak yang harus dikerjakan oleh organisasi profesi Guru, agar organisasi tersebut diakui, dihargai dan disegani oleh pihak lain.

Dirto dkk berpendapat bahwa; apakah menjadi guru itu pembawaan (tidak dibentuk) atau pembawaan dan dibentuk ? Untuk menyatakan guru adalah pembawaan, tidak dibentuk, seperti menyatakan ibu-ibu adalah pembawaan, tidak dibentuk. Tetapi kenyataan, menurut Van Cleve Morris (1963:4), beberapa ibu kurang baik. Kita tahu bahwa ibu yang baik bertalian dengan penempatan pikiran ibu terhadap apa yang ia lakukan dan usahakan dengan sengaja untuk menempatkan lingkungan anaknya, pengalaman-pengalaman yang mungkin membimbing pertumbuhan anak sebaik-baiknya. Ini tidak berarti bahwa semua insting alamiah diluar perhirungan. Ini hanya berarti bahwa apa yang ada secara ilmiah adalah tidak cukup, dan bahwa apa yang ada secara ilmiah adalah tidak cukup, dan bahwa apa yang seorang ibu lakukan di luar insting berhubungan dengan bagaimana anaknya tumbuh menjadi dewasa.

Apa yang benar bagi ibu adalah juga benar bagi guru. Membelajarkan peserta didik hanya dengan perasaan adalah tidak cukup. Tetapi kita harus cukup mengetahui tentang hakekat manusia, tentang motivasi manusia, tentang iklim psikologis dan emosional dari seluruh kelas, tentang pengaruh dari ganjaran dan hukuman, dan dari hubungan interpersonal antara guru dan peserta didik, yang semuanya akan menunjang keberhasilan pencapaian tujuan-tujuan pendidikan yang diinginkan.

Persiapan untuk membelajarkan peserta didik adalah usaha praktis, usaha profesional, yang memerlukan kerja dan usaha. Untuk ini menurut Moris tidak hanya membutuhkan seni dari seorang guru yang berbakat tetapi juga membutuhkan ilmu dari seorang praktisioner yang profesional.

Tugas guru adalah suatu tugas profesional. Satu dari perbedaan-perbedaan antara pekerja-pekerja profesional dengan pekerja-pekerja yang lain adalah bahwa pekerja profesional menguasai keterampilan-keterampilan dan pengetahuan yang tidak dimiliki oleh orang awam. Dalam menghadapi suatu kasus baru sukar, pekerja profesional itu dapat mengatasi situasi, karena ia memiliki informasi khusus dan kecakapan teknik atau keterampilan (*know-know*) yang ia dapat menerapkannya. Leonard H Clark (1968:4) mengutip uraian Harry Broudy (1967) yang membuat perbedaan yang jelas antara profesional dan non profesional. Dalam contohnya ia membandingkan tiga orang guru yang mengajar sama-sama baik. Dari tiga guru ini, Guru A mengajar sebagaimana yang ia lakukan dalam berbagai situasi sebagai suatu hasil dari intuisi, Guru B mengajar sebagaimana ia lakukan karena mengikuti aturan : dalam suatu situasi yang serupa melakukan demikian dan jadi, tetapi Guru C mengajar sebagaimana yang ia lakukan karena alasan-alasan teoritis. Ia adalah satu-satunya yang mengetahui mengapa ia mengambil berbagai langkah yang ia ambil. Dalam contoh ini, Guru C, yang mengetahui mengapa, adalah seorang profesional, Guru b, yang dengan cara buta mengikuti peraturan, adalah seorang tukang (pekerja tangan), Guru A yang mengajar dengan baik mengikuti gerak hatinya, adalah suatu keajaiban.

Pekerja profesional berbeda dari seniman, yang juga mengikuti mempunyai keterampilan dan mempunyai pengetahuan banyak, karena keterampilan profesional lebih didasarkan pada ilmu dan latar belakang teoritis dari pada didasarkan pengalaman yang tipis. Seorang tidak dapat belajar untuk menjadi seorang pekerja profesional yang sebenarnya dengan hanya bekerja sebagai magang. Untuk menjadi seorang profesional

memerlukan praktek tentu saja, tetapi praktek yang harus didasarkan pada teori yang benar.

Guru profesional memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu yang tidak dimiliki oleh orang awam. Dengan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan ini yang guru dapat melaksanakan keputusan-keputusan dalam membelajarkan peserta didik dengan hasil yang paling efektif dan efisien.

Kenneth H. Silber dalam papernya berjudul *theories of Educational Technologi* (1974), menyatakan untuk dapat diakui sebagai profesi, haruslah memenuhi karakteristik yang dipersyaratkan bagi profesi itu, secara khusus untuk dapat menjadi anggota organisasi/badan profesi, seorang haruslah menaati standar dan etika profesi, mendapat pendidikan dan sertifikasi yang dipersyaratkan dan dituntut oleh profesi, terlibat dalam pengembangan kemampuan kepemimpinan dirinya, menjadi anggota asosiasi dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan komunikasi dengan membaca jurnal serta menghadiri pertemuan-pertemuan. Menyadari bahwa dirinya adalah anggota profesi lain, maka diharapkan memahami tujuan-tujuan ke arah mana keterampilan yang dimilikinya akan digunakan dan menerima nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh profesi, serta berhubungan dengan profesional-profesional lain atas dasar kesamaan derajat.

Dengan kata lain, tolak ukur untuk keanggotaan dalam profesi yakni bahwa orang itu menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melakukan satu atau lebih fungsi-fungsi yang berkaitan dengan bidangnya. Untuk tentu saja harus ditopang oleh persyaratan jabatan profesional, yang antara lain adanya keterampilan yang dilandasi konsep ilmu pengetahuan yang mendalam, menekankan keterampilan pada bidang tertentu, dan adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan.

Dalam menentukan profesionalisme seorang guru, banyak wacana bisa digelar. Laporan utama jurnal *Educational Leadership*, edisi Maret 1993 misalnya, menengahkan lima ukuran seorang guru dikatakan profesional meliputi:

1. Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
2. Menguasai secara mendalam bahan ajar dan cara mengajarkannya.
3. Bertanggung jawab memantau kemajuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi.
4. Mampu berpikir sistematis dalam melakukan tugasnya, dan

5. Seyogyanya menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Profesi guru yang didalam forum-forum resmi dan naskah-naskah formal begitu mulia, di masyarakat luas tampaknya masih menjadi semacam profesi kelas dua, bahwa profesi-profesi lain, seperti dokter, notaris, arsitek, konsultan hukum dan sebagainya. Kondisi ini sangat di sayangkan, sebab guru merupakan subjek yang sangat besar sumbangannya dalam membangun manusia masa depan.

Suprpto, Ketua BP-7 menyatakan, tengah-tengah makin maraknya nuasa orang kebanyakan menempatkan uang dan harta kekayaan (seperti rumah dan mobil mewah) sebagai indikator puncak prestasi pribadi dan keluarga, tampaknya profesi guru makin ditempatkan ke dalam kelompok profesi yang kurang membanggakan.

Guru-guru sendiri belum semuanya bangga dengan profesinya, demikian juga para calon guru. Para mahasiswa calon guru yang sedang dalam proses studi konon merasa minder berpayung dengan ambangnnya. Misalnya dengan menyebut "hanya kuliah di IKIP" "hanya kuliah di STKIP saja"

Mereka yang menyandang predikat guru pun, konon masih mengatakan "apakah arti saya, Pekerjaan saya kan hanya guru". Di Negara Republik Indonesia, seorang guru wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan seperti yang dikehendaki oleh Rakyat yang terumuskan dalam berbagai peraturan undang-undang.

Sebagai akibat bahwa guru membawa misi merealisasikan keinginan masyarakat/ Negara, maka dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus sadar bahwa diusahakan dan dikerjakan, tiada lain adalah penjabaran dan realisasi TAP MPR No. II/MPR/1993, tentang GBHN, dalam melaksanakan tugas, ia hendaknya berpegang pada kaidah Penutun Pembangunan Nasional yang diantaranya berbunyi :

Pembinaan dan pementapan kepribadian bangsa senantiasa mempertahankan pelestarian nilai-nilai luhur budaya bangsa yang bersumber pada kebhinekaan budaya daerah dengan tidak menutup diri terhadap masuknya nilai positif budaya bangsa lain untuk mewujudkan dan mengembangkan kemampuan dan jati diri serta meningkatkan harkat dan martabat bangsa Indonesia. Pemanfaatan, pengembangan, dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam penyelenggaraan pembangunan harus dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam rangka mempercepat

proses pembangunan dengan mengindahkan nilai-nilai luhur budaya bangsa serta kondisi lingkungan dan kondisi social masyarakat.

Kehidupan beragama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebagai nilai luhur bangsa merupakan usaha bersama untuk menciptakan landasan spiritual, moral, dan etik bagi pembangunan untuk mewujudkan kualitas manusia Indonesia seluruhnya dan kualitas masyarakat Indonesia seutuhnya dengan menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamnya dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pandangan intergralistik bangsa Indonesia dan paham kekeluargaan yang berakar pada nilai-nilai budaya bangsa yang dijadikan kesepakatan dalam penyusunan Undang-Undang Dasar 1945 harus dijadikan paham kebangsaan Indonesia untuk makin memperlakukan persatuan dan kesatuan bangsa dalam wadah Negara kesatuan Republik Indonesia dan hak asasi perseorangan melalui kebebasan berserikat, berkumpul, dan menyatakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Demokrasi politik berdasarkan Pancasila pada hakikatnya adalah wujud kedaulatan ditangan rakyat yang diselenggarakan melalui permusyawaratan/perwakilan, berdasarkan nilai-nilai luhur Pancasila. Demokrasi Pancasila mengandung makna bahwa dalam penyelesaian masalah nasional yang menyangkut perkehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara sejauh mungkin ditempuh jalan musyawarah untuk mencari mufakat bagi kepentingan rakyat. Penyelenggaraan pemerintah Indonesia tidak mengenal pemisahan kekuasaan berdasarkan paham kekeluargaan. Dalam demokrasi Pancasila yang menganut paham kekeluargaan tidak dikenal bentuk-bentuk oposisi, diktatur mayoritas, dan tirani minoritas.

Pendidikan yang merupakan salah satu sektor dalam pembangunan nasional wajib bertumpu pada kaidah penuntun tersebut. Guru sebagai pelaksana pendidikan wajib memahami peran dan kedudukannya sebagai pelaksana pembangunan, dan mampu menentukan langkah kegiatan dengan bertumpu pada kaidah penuntun tersebut.

BAB IV

GURU SEBAGAI AGEN PENDIDIKAN KARAKTER

A. Pendidikan Karakter

Pendidikan adalah upaya sadar dan terencana dalam proses pembimbingan dan pembelajaran bagi individu agar tumbuh berkembang menjadi manusia yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, berilmu, sehat dan berakhlak (berkarakter) mulia (UU Nomor 20 Tahun 2003). Kemandirian, tanggung jawab, kreatif, berilmu, sehat dan berakhlak (berkarakter) harus mutlak menjadi pedoman dalam pelaksanaan pendidikan agar pelaksanaannya dapat diamalkan didalam kehidupan nyata yang sesuai dengan karakter budaya bangsa.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2010):

“Kata karakter berarti Sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain, atau bermakna bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, tempramen, watak. Maka istilah berkarakter artinya memiliki karakter, memiliki kepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak.”

Pendidikan karakter menurut Lickona (2012), adalah pendidikan untuk membentuk kepribadian seseorang melalui pendidikan budi pekerti, yang hasilnya terlihat dalam tindakan nyata seseorang, yaitu tingkah laku yang baik, jujur bertanggung jawab, menghormati hak orang lain, kerja keras, dan sebagainya.

Ditambahkan oleh Lickona (2012), tiga cakupan pendidikan karakter yakni Pendidikan karakter mencakup tiga unsur pokok yaitu, mengetahui kebaikan (*knowing the good*), mencintai kebaikan (*desiring the good*), dan melakukan kebaikan (*doing the good*). sejalan apa yang dikatakan Lickona,

Frye (Suyadi 2013), mengemukakan pendidikan karakter sebagai “*A notional movement creating school that foster ethical, responsible, and caring young people by modeling and teaching good character through an emphasizing on universal values that we all share*”

Menurut Coon (Zuhdi, 2010) mendefinisikan karakter sebagai suatu penilaian subjektif terhadap kepribadian seseorang yang berkaitan dengan atribut kepribadian yang dapat atau tidak dapat diterima oleh masyarakat. Karakter berarti tabiat atau kepribadian.

Menurut Musfiroh (2012), mengemukakan sebagai berikut:

Karakter mengacu kepada serangkaian sikap (Attitudes), Prilaku (behaviors), Motivasi (motivations), dan keterampilan (skill). Karakter bahasa Yunani yang berarti tomark atau menandai dan memfokuskan bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku.

Selanjutnya ditambahkan Gunawan (2012), tentang pengertian pendidikan karakter sebagai berikut:

“pendidikan karakter merupakan upaya yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis untuk menanamkan nilai-nilai perilaku peserta didik yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hokum, tata karma, budaya, dan adat istiadat.”

Adisusilo (2012), berpendapat bahwa karakter adalah Seperangkat nilai yang telah menjadi kebiasaan hidup sehingga menjadi sifat tetap dalam diri seseorang, misalnya kerja keras, pantang menyerah, jujur, sederhana, dan lain-lain. Dengan karakter itulah kualitas seseorang pribadi diukur.

Kemdiknas (2010), karakter adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internasionalisasi berbagai kebijakan (virtues), yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang berpikir, bersikap, dan bertindak.

Kemudian di dalam Seminar Nasional, tentang Implementasi kurikulum 2013 dan Aktualisasi Pendidikan IPS dalam Upaya memantapkan Insan Berkarakter (2013), Wahyu mendefinisikan bahwa,

“karakter sesungguhnya merupakan sifat alami seseorang dalam merespon situasi secara bermoral. Apabila seseorang berperilaku tidak jujur, kejam, atau rakus, ia selanjutnya disebut berkarakter buruk. Sebaliknya apabila seseorang berperilaku baik, jujur, bertanggungjawab, hormat terhadap orang lain, dan nilai-nilai karakter mulia lainnya, ia disebut berkarakter baik.”

Walid (2011) megemukakan sebagai berikut:

“menjelaskan tentang Pendidikan karakter di perguruan tinggi merupakan tahapan pembentukan karakter yang tidak kalah pentingnya dari pembentukan karakter di tingkat sekolah. Pendidikan karakter di perguruan tinggi merupakan kelanjutan dari pendidikan karakter di sekolah. Oleh karena itu, seharusnya setiap perguruan tinggi, baik PTN/PTAI memiliki pola pembentukan karakter mahasiswa yang sesuai dengan visi, misi, karakteristik perguruan tinggi masing-masing.”

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian pendidikan karakter di atas maka dapat dikatakan bahwa karakter adalah sebuah jati diri yang dimiliki individu, yang diperoleh melalui pendidikan baik itu pendidikan yang diperoleh melalui lembaga pendidikan formal atau lembaga pendidikan dari non formal. Pendidikan formal yakni pendidikan yang diperoleh dari sekolah, sedangkan pendidikan yang non formal yakni pendidikan yang diperoleh dari keluarga yakni orang tua dan masyarakat. pendidikan karakter dapat diartikan sebagai upaya sadar dan terencana dalam mengetahui kebenaran atau kebaikan, mencintainya dan melakukannya dalam kehidupan sehari-hari, Sehingga seorang individu yang memiliki pengetahuan tentang bagaimana kepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak yang tercermin dalam nilai-nilai karakter yang berakhlak serta pelaksanaannya di sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dengan berbagai macam proses sehingga menjadi tabiat atau kebiasaan yang dilandasi rasa tanggung jawab.

B. Tujuan dan Fungsi Pendidikan Karakter

Tujuan merupakan keinginan untuk mencapai suatu tempat dimana

merupakan hasil akhir dari tahapan proses perjalanan, sedangkan tujuan pendidikan karakter merupakan proses dimana proses pendidikan karakter yang dilaksanakan sampai dengan hasil akhir proses pembelajaran karakter tersebut dilaksanakan. Dalam Sambutan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada puncak peringatan hari pendidikan nasional dan hari kebangkitan nasional tahun 2011 (Sulistyowati, 2012), menyampaikan bahwa 5 tujuan gerakan nasional pendidikan karakter yakni:

1. Manusia Indonesia harus bermoral, berakhlak, dan berperilaku baik. Oleh karena itu, masyarakat diimbau menjadi masyarakat relegius yang anti kekerasan.
2. Bangsa Indonesia menjadi bangsa yang cerdas dan rasional . berpengetahuan dan memiliki daya nalar tinggi.
3. Bangsa Indonesia menjadi bangsa yang inovatif dan mengejar kemajuan serta bekerja keras mengubah keadaan.
4. Memperkuat semangat harus bisa. Seberat apa pun masalah yang dihadapi, jawabannya selalu ada.
5. Manusia Indonesia harus menjadi patriot sejati yang mencintai bangsa dan Negara serta tanah airnya.

Selanjutnya Pendidikan karakter memiliki tujuan yang tersusun dalam Panduan Pelaksanaan Pendidikan Karakter Kementrian Pendidikan Nasional (KEMENDIKNAS) Tahun 2011 sebagai berikut:

Pendidikan karakter bertujuan mengembangkan nilai-nilai yang membentuk karakter bangsa yaitu Pancasila, meliputi:

1. Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia berhati baik, berpikiran baik, dan berperilaku baik;
2. Membangun bangsa yang berkarakter Pancasila;
3. Mengembangkan potensi warganegara agar memiliki sikap percaya diri, bangga pada bangsa dan negaranya serta mencintai umat manusia.

Zuhdi (2010) memberikan gambaran yang lebih merinci tentang tujuan dari pendidikan karakter, menurutnya pendidikan karakter memiliki lima tujuan yakni:

"Pertama, Mengembangkan potensi kalbu/nurani/afektif peserta didik sebagai manusia dan warga Negara yang memilki karakter bangsa. *Kedua*, mengembangkan kebiasaan dan prilaku peserta didik yang terpuji dan selajan dengan nilai-nilai universal dan tradisi budaya

bangsa yang relegius. *Ketiga*, menanamkan jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab peserta didik sebagai generasi penerus bangsa. Keempat, mengembangkan kemampuan peserta didik menjadi manusia mandiri, kreatif dan berwawasan kebangsaan. *Kelima*, mengembangkan lingkungan kehidupan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, jujur, penuh kreativitas dan persahabatan, dan dengan rasa kebangsaan yang tinggi penuh kekuatan (*dignity*).

Dari tujuan pendidikan karakter di atas, dapat diartikan bahwa tujuan dari pendidikan karakter yang diinginkan dicapai merupakan suatu proses pembentukan pendidikan karakter yang diarahkan pada keberhasilan aspek afektif siswa yakni ranah sikap dan nilai. Pendidikan karakter yang diberikan dimaksudkan untuk lebih memperdalam pengetahuan pribadi peserta didik tentang berbagai macam cara untuk menambah kepekaan diri agar dapat mengatasi berbagai macam permasalahan yang dihadapi nanti sebagai anak bangsa maupun sebagai warga Negara.

Tujuan dari pendidikan karakter di atas harus dipahami secara benar dan baik agar pemahaman dari pengajar baik itu guru dan dosen dapat berimbas pada pengamalan dalam kehidupan oleh peserta didik. Selain guru dan siswa memahami tujuan dari dilaksanakannya pendidikan karakter, yang tidak kalah penting adalah memahami tentang bagaimana fungsi dari pendidikan karakter tersebut.

Menurut Zuhdi (2010), Pendidikan karakter memiliki tiga fungsi utama sebagai berikut:

"Pertama, fungsi pembentukan dan pengembangan potensi. Pendidikan karakter berfungsi membentuk dan mengembangkan potensi peserta didik agar berfikir baik, berhati baik, dan berperilaku baik sesuai dengan falsafah hidup pancasila. *Kedua*, fungsi perbaikan dan penguatan. Keluarga, satuan pendidikan, masyarakat dan pemerintah untuk ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam pengembangan potensi mandiri, dan sejahtera. *Ketiga*, fungsi penyaringan. Pendidikan karakter berfungsi memilah budaya bangsa sendiri dan menyaring budaya bangsa lain yang tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya dan karakter bangsa yang bermartabat".

Gunawan (2012), menjelaskan tentang fungsi pendidikan karakter.

Pendidikan karakter berfungsi (1) mengembangkan potensi dasar agar berhati baik, dan berperilaku baik; (2).memperkuat dan membangun prilaku bangsa yang multikultur; (3) meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan dunia.

Hal yang sama dikemukakan oleh Sulistyowati (2012), pendidikan karakter memilki tiga fungsi utama yaitu

“pengembangan, perbaikan dan penyaringan. Fungsi pertama berperan untuk mengembangkan potensi siswa menjadi pribadi berperilaku baik; ini bagi siswa yang telah memiliki sikap dan prilaku yang mencerminkan budaya dan karakter bangsa. Fungsi perbaikan, yaitu memperkuat kiprah pendidikan nasional untuk bertanggung jawab dalam pengembangan potensi siswa yang lebih bermartabat; dan fungsi penyaringan untuk menyaring budaya bangsa sendiri dan budaya bangsa lain yang tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya dan karakter bangsa yang bermartabat (*pendidikan karakter, pusbuk 2011*).”

Dengan demikian maka fungsi dari pendidikan karakter yang dikemukakan oleh beberapa pendapat di atas mengarah pada proses pengembangan, perbaikan dan penyaringan. Pengembangan yang sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kebebasan kepada anak bangsa untuk berkreasi dan berkarya agar dapat bersaing dikancah nasional dan internasional dengan membawa ciri dan karakter serta budaya bangsa Indonesia. proses perbaikan dimaksudkan untuk menata kembali nilai-nilai dan budaya sebagai bangsa Indonesia yang mulai terkikis oleh peradaban luar yang sedikit demi sedikit memberi jarak antara karakter budaya bangsa dengan jati diri sebagai anak bangsa. Penyaringan dimaksudkan menselaraskan pemahaman yang sama antara pemerintah, keluarga serta masyarakat untuk bersama-sama saling bahu membahu membentengi diri anak bangsa dan memberi pengetahuan tentang berbagai macam norma yang berlaku di masyarakat.

C. Pilar dan Nilai Pendidikan Karakter

Pilar berguna sebagai penopang jika kita ingin membangun sebuah bangunan, kekuatan pilar akan berpengaruh terhadap kekuatan sebuah bangunan, begitu pula apa yang dimaksud dengan pilar pendidikan karakter. Pilar pendidikan karakter bertujuan memperkokoh landasan atau pondasi

karakter peserta didik atau mahasiswa agar memiliki dasar yang melekat didalam diri agar memiliki jati diri yang mampu memberi kontribusi dalam bermasyarakat.

Zuhdi (2010) mendefinisikan bahwa, pendidikan karakter di Indonesia didasarkan pada Sembilan pilar karakter.

“Kesembilan pilar karakter dasar ini, antara lain: (1) cinta kepada Allah dan semesta beserta isinya; (2) tanggung jawab, disiplin, dan mandiri; (3) Jujur; (4) hormat dan santun; (5) kasih sayang, peduli, dan kerja sama; (6) percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah; (7) keadilan dan kepemimpinan; (8) baik dan rendah hati; dan (9) toleransi cinta damai dan persatuan”.

Major (Hartoyo; 2011) hanya menjelaskan tentang 6 pilar pendidikan karakter sebagai berikut:

- a. *Trustworthiness* (Keterpercayaan). Pilar pertama ini mengandung unsur-unsur berikut: 1) kejujuran, yang merefleksikan keengganan untuk berbohong, menipu, atau mencuri; 2) reliabilitas, yang mencakup pemenuhan komitmen, kepatuhan akan aturan dan kode etik yang mengikat; 3) keberanian bertindak atas dasar kebenaran; 4) pembangunan reputasi yang baik; dan 5) kesetiaan, baik pada keluarga, teman, dan negara.
- b. Rasa Hormat. Komponen pembangun karakter ini adalah
 - 1) menghargai dan memperlakukan orang lain dengan hormat; 2) bertenggang rasa dan menerima berbagai perbedaan;
 - 3) berperilaku baik dan menghindari kata-kata kasar;
 - 4) mempertimbangkan perasaan orang lain;
 - 5) tidak mengancam, memukul atau mencederai orang lain;
 - 6) menahan amarah, tidak menghina orang lain, dan tidak memaksakan ketidaksetujuan pada orang lain.
- c. Bertanggungjawab. Bertanggungjawab dipahami dalam beberapa perspektif seperti melaksanakan kewajiban, membuat perencanaan, ketangguhan, berusaha melakukan yang terbaik, pengendalian diri, disiplin, berpikir sebelum bertindak, bertanggungjawab atas ucapan, perbuatan, dan sikap, dan menjadi teladan bagi orang lain.
- d. *Fairness* (adil). Pengertian *fairness* adalah kesediaan untuk bertindak adil bagi diri sendiri dan orang lain. Tindakan adil ini diindikasikan oleh

- kesediaan untuk mengikuti aturan main, memberikan kesempatan pada diri sendiri dan orang lain, berpikiran terbuka (mau mendengar orang lain), tidak memanfaatkan orang lain, tidak menyalahkan orang lain dengan semena-mena, dan memperlakukan orang lain secara adil.
- e. Keperdulian. Secara nyata keperdulian ditandai oleh keramahan/kebaikan hati, simpati dan empati, rasa terima kasih, kemauan memaafkan orang lain, dan membantu orang yang tengah membutuhkan.
 - f. *Citizenship* (Rasa Persatuan). Nilai-nilai rasa persatuan ini dimanifestasikan dalam bentuk kontribusi nyata untuk membuat komunitas tempat ia berada menjadi lebih baik, bekerjasama dengan orang lain, terlibat dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan, terus mengikuti perkembangan informasi, menjadi anggota masyarakat yang baik, mematuhi hukum dan perundang-undangan, menghargai para pemimpin, peduli pada lingkungan, dan kesukarelaan.

Sulistiyowati (2012), menjelaskan tentang tiga pilar pendidikan karakter yakni:

“1) sekolah, 2) keluarga, 3) masyarakat. Dalam masing masing pilar pendidikan, akan ada dua jenis pengalaman belajar yang dibangun melalui dua pendekatan yakni intervensi dan habituasi. Dalam intervensi, dikembangkan suasana interaksi belajar dan pembelajaran yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan pembentukan karakter dengan menerapkan kegiatan yang terstruktur, agar proses pembelajaran tersebut berhasil, peran guru sebagai sosok panutan sangat penting dan menentukan. Sedangkan dengan memberikan contoh pembelajaran melalui perilaku terpuji dan karakter yang baik.”

Berkaitan dengan apa yang dikemukakan beberapa pendapat di atas maka pilar pendidikan karakter mempunyai peran yang sangat penting guna mengembangkan berbagai macam kemampuan siswa yang didasari berbagai macam kemampuan yang harus dimiliki oleh peserta didik yakni memiliki rasa kepercayaan yang tinggi, rasa hormat, bertanggung jawab, adil, kepedulian dan rasa persatuan. Oleh sebab itu pilar pendidikan karakter tersebut juga dapat dijadikan pandangan dan pemahaman bahwa pilar tersebut telah tercermin ke dalam pilar-pilar yang lainnya dan saling berkaitan antara satu sama lain.

Pilar pendidikan karakter tidak bisa terlepas dari nilai-nilai pendidikan

karakter dan norma yang melekat di dalamnya maka nilai-nilai pendidikan karakter dan norma tersebut harus terus dijaga agar senantiasa menjadi pendoman bagi setiap anak bangsa untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan dan menunjukkan jati diri dan identitas diri sebagai penerus bangsa Indonesia.

Kemdikbud (2011) menjelaskan, dalam rangka lebih memperkuat pelaksanaan pendidikan karakter pada satuan pendidikan telah teridentifikasi 18 nilai yang bersumber dari agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional, sebagai berikut:

(1) Religius, (2) Jujur, (3) Toleransi, (4) Disiplin, (5) Kerja keras, (6) Kreatif, (7) Mandiri, (8) Demokratis, (9) Rasa Ingin Tahu, (10) Semangat Kebangsaan, (11) Cinta Tanah Air, (12) Menghargai Prestasi, (13) Bersahabat/Komunikatif, (14) Cinta Damai, (15) Gemar Membaca, (16) Peduli Lingkungan, (17) Peduli Sosial, (18) Tanggung Jawab.

Dengan demikian berarti antara pilar dan nilai-nilai pendidikan karakter tidak bisa dipisahkan satu sama lain karena antara Pilar dan Nilai-Nilai pendidikan karakter merupakan karakter bangsa yang melekat, yang merupakan pengembangan dari empat sumber yakni Agama, Pancasila, Budaya dan Tujuan Pendidikan Nasional, sehingga pelaksanaan pendidikan karakter benar-benar sesuai dengan yang diharapkan.

D. Perencanaan Pendidikan Karakter dalam IPS

Keberhasilan proses pendidikan tergantung dari sejauh mana perencanaan yang dilakukan untuk memilih dan milah program-program yang tepat dalam proses pelaksanaan pendidikan. Udin Syaefudin Sa'ud dan Abin Syamsuddin Makmun (2009) mengemukakan bahwa perencanaan adalah serangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi (peristiwa, keadaan , suasana dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, subsitusi, kreasi dan sebagainya).

Sementara itu menurut Fakry (Sa'Ud dan Ma'mun, 2009) menjelaskan bahwa:

perencanaan dapat diartikan sebagai poses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan stu dapat pula

diberi arti sebagai suatu proses pembuatan serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan. Perencanaan dapat pula diartikan sebagai upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional dan *resources* yang tersedia yang diperlukan untuk mewujudkan cita-cita tersebut.

Steller (Sarbini dan Lina, 2011) menguraikan bahwa, perencanaan ialah hubungan antara apa adanya sekarang (*what is*) dan bagaimana seharusnya (*what should be*) yang bertalian dengan kebutuhan penentu tujuan, prioritas, program, dan alokasi sumber.

Afandi (Sarbini dan Lina, 2011), perencanaan mengandung enam pokok pikiran yaitu:

- a. perencanaan melibatkan proses penetapan keadaan masa depan yang diinginkan
- b. keadaan masa depan yang diinginkan itu kemudian dibandingkan dengan keadaan sekarang, sehingga dapat dilihat kesenjangannya
- c. untuk menentukan kesenjangan itu perlu dilakukan usaha-usaha
- d. usaha-usaha yang dilakukan untuk menutupi kesenjangan dapat beragam dan merupakan alternative yang mungkin ditempuh
- e. pemilihan alternative yang paling baik, dalam arti yang mempunyai efektivitas dan efisiensi yang paling tinggi perlu dilakukan
- f. alternatif yang dipilih harus diperinci sehingga menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan apabila akan dilaksanakan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka perencanaan merupakan hal yang tidak dapat ditinggalkan dalam sebuah siklus proses berbagai macam kegiatan, Sehingga kesempurnaan dan kesuksesan suatu tata laksana kegiatan akan bermuara pada perencanaan yang sempurna. Perencanaan menjadi unsur utama yang harus diperhatikan, jika kita mengacu pada ilmu manajemen pendidikan, baik itu manajemen pendidikan, manajemen kelas, manajemen pembelajaran serta manajemen mutu, maka proses tahapan perencanaan akan menentukan keberhasilan sebuah program yang dijalankan.

Berbagai definisi dan penjelasan yang dikemukakan diatas masih gambaran tentang apa itu perencanaan, sedangkan jika kita memperjelas lagi didalam dunia pendidikan maka perencanaan pendidikan akan membawa

seseorang pada sejauh mana tujuan-tujuan yang ingin dilakukan akan melalui berbagai macam tahapan yakni tahapan perencanaan pendidikan.

Menurut Guruge (Sa'ud dan Makmun, 2009) menjelaskan tentang perencanaan pendidikan yakni,

“A Simple definition of educational planning is the proses of preparing decisions for action in the future of educational development is the function of educational planning.” dengan demikian menurut guruge bahwa perencanaan pendidikan adalah proses mempersiapkan kegiatan di masa depan dalam bidang pembangunan pendidikan adalah tugas dari perencanaan pendidikan.

Hal yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Coombs (Sa'ud dan Makmun, 2009), bahwa perencanaan pendidikan adalah Suatu penerapan yang rasional dari analisa sistematis proses perkembangan pendidikan dengan tujuan agar pendidikan itu lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan atau tujuan para peserta didik dan masyarakat.

Karakteristik perencanaan pendidikan ditentukan oleh konsep dan pemahaman tentang pendidikan. Pendidikan mempunyai ciri dalam kaitannya dengan pembangunan nasional dan mempunyai ciri khas karena yang menjadi muara harapannya adalah manusia. Dengan mempertimbangkan ciri-ciri pendidikan dalam perannya dalam proses pembangunan, maka perencanaan pendidikan mempunyai ciri-ciri seperti antara lain yang dikemukakan oleh Sa'ud dan Makmun (2009) sebagai berikut:

1. perencanaan pendidikan harus mengutamakan nilai-nilai manusiawi, karena pendidikan itu membangun manusia yang harus mampu membangun dirinya dan masyarakat.
2. Perencanaan pendidikan harus memberikan kesempatan yang sama bagi setiap peserta didik.
3. Perencanaan pendidikan harus memberikan kesempatan yang sama bagi setiap peserta didik.
4. Perencanaan pendidikan harus komprehensif dan sistematis dalam arti tidak praktikal atau segmentaris tapi menyeluruh dan terpadu serta disusun secara logis dan rasional serta mencakup berbagai jalur, jenis dan jenjang pendidikan.
5. Perencanaan pendidikan harus diorientasikan pada pembangunan, dalam arti bahwa program pendidikan haruslah ditujukan untuk membantu

mempersiapkan *man power* (SDM) yang dibutuhkan oleh berbagai sektor pembangunan.

6. Perencanaan pendidikan harus dikembangkan dengan memperhatikan keterkaitan dengan berbagai komponen pendidikan secara sistematis.
7. Perencanaan pendidikan harus menggunakan *resources* secermat mungkin karena *resources* yang tersedia adalah langka.
8. Perencanaan pendidikan haruslah berorientasi kepada masa mendatang, karena pendidikan adalah proses jangka panjang dan jauh untuk menghadapi masa depan.
9. perencanaan pendidikan haruslah kenyal dan responsip terhadap kebutuhan yang berkembang di masyarakat tidak statis tapi dinamis.
10. perencanaan pendidikan haruslah merupakan sarana untuk mengembangkan inovasi pendidikan sehingga pembaharuan terus-menerus berlangsung.

Dengan demikian maka perencanaan pendidikan bukan hanya sekedar pola dasar, tetapi juga merupakan panduan yang sangat sistematis yang bermanfaat sebagai petunjuk arah yang terus berkesinambungan dan sebagai tujuan dari pendidikan. Peserta didik sebagai objek dari proses pelaksanaan pendidikan yang secara faktualnya merupakan aset bangsa yang sangat berharga maka, perencanaan pendidikan yang dilakukan pada dasarnya proses yang sangat panjang dan terus berkembang memang harus melalui tahapan proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik, memang memerlukan perencanaan yang baik pula. Perencanaan pendidikan yang baik akan mudah dilaksanakan oleh guru, sementara peserta didik juga akan mudah menyerap proses belajar di kelas maka dengan mudah peserta didik akan dapat mengaplikasikan ilmu dari hasil belajar tersebut kedalam kehidupan yang nyata.

Menurut Degeng, (Hamzah, 2011), mengemukakan bahwa:

perencanaan pembelajaran adalah upaya untuk membelajarkan siswa. Dalam pengertian ini secara implisit dalam pengajaran terdapat kegiatan memilih, menetapkan, mengembangkan metode untuk mencapai hasil pengajaran yang diinginkan. Pemilihan, penetapan, dan pengembangan metode ini didasarkan pada kondisi pengajaran yang ada. Kegiatan ini pada dasarnya merupakan inti dari perencanaan pembelajaran.

Menurut Kemdikbud (2010) beberapa langkah yang harus dilakukan guru dalam persiapan pembelajaran, yaitu:

1. Merumuskan tujuan pembelajaran, dalam pelaksanaan KTSP diwujudkan dalam bentuk indikator. Indikator pencapaian kompetensi dikembangkan oleh sekolah, disesuaikan dengan lingkungan setempat, dan media serta lingkungan belajar yang ada di sekolah.
2. Merumuskan alat evaluasi/asesmen, baik bentuk, cara, waktu, dan model evaluasi yang akan dilakukan. Evaluasi ini bisa berupa formatif (evaluasi untuk memperbaiki pembelajaran) maupun sumatif (evaluasi untuk melihat keberhasilan belajar siswa).
3. Memilih materi pelajaran yang esensial untuk dikuasai dan dikembangkan dalam strategi pembelajaran. Materi pelajaran yang dipilih terutama berkaitan dengan prinsip, yang berisi sejumlah konsep dan konten yang menjadi alat untuk mendidik dan mengembangkan kemampuan siswa.
4. Berdasarkan karakteristik materi (bahan ajar) maka guru memilih strategi pembelajaran sebagai proses pengalaman belajar siswa. Pada tahap ini guru harus menentukan metode, pendekatan, model, dan media pembelajaran, serta teknik pengelolaan kelas (laboratorium).

Kusrini (2010) menegaskan ada beberapa faktor yang berkaitan dengan persiapan pembelajaran yakni:

1. Guru perlu menelaah analisis hari efektif dan analisis Program Pembelajaran. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui jumlah hari efektif dan hari libur tiap pekan atau tiap bulan sehingga memudahkan penyusunan program pembelajaran selama satu semester.
2. Guru perlu membuat program tahunan, program semester dan program tagihan. Hal ini dilakukan agar keutuhan dan kesinambungan program pembelajaran atau topik pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam dua semester tetap terjaga.
3. Guru perlu menyusun silabus. Ini dilakukan agar garis besar, ringkasan, ikhtisar, atau pokok-pokok isi atau materi pelajaran mampu mengantarkan siswa mencapai standar pembelajaran yang dituju.
4. Guru perlu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dilakukan agar proses pelaksanaan pembelajaran terarah dan dapat berlangsung sesuai harapan.

5. Guru perlu melakukan penilaian pembelajaran. Hal ini dilakukan agar proses pembelajaran yang berlangsung dapat ditentukan keberhasilan atau kegagalannya dalam skala nilai.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka perencanaan pembelajaran seharusnya dipertimbangkan juga hal yang mempengaruhi terhadap proses pembelajaran seperti strategi, media dan metode yang digunakan. Kemudian tahapan persiapan pembelajaran juga harus mengedepankan kondisi siswa yang diajarkan, sehingga proses pembelajaran yang telah direncanakan sebelumnya dapat dilaksanakan secara maksimal dan memperoleh hasil yang baik.

Berikut disajikan nilai-nilai pendidikan karakter dalam setiap mata pelajaran sebagaimana dilansir oleh Kemdikbud berikut ini:

Tabel 3.1 Nilai-nilai Pendidikan Karakter
Pada Mata Pelajaran IPS

No	Mata Pelajaran	Nilai Utama
	IPS	Religius, jujur, cerdas, tangguh, peduli, demokratis, nasionalis, menghargai keberagaman, berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif, peduli sosial dan lingkungan, berjiwa wirausaha, kerja keras

E. Pembelajaran Nilai-Nilai Pendidikan Karakter

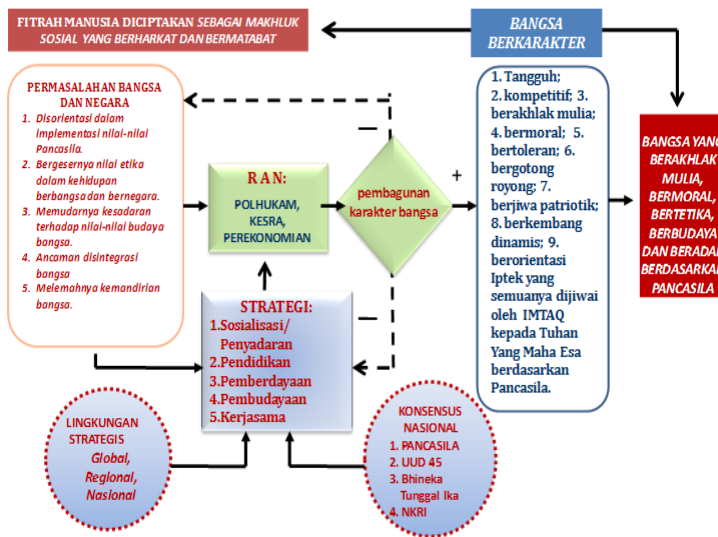
Dalam Grand Design Pendidikan Karakter Kemendiknas (2010), dinyatakan sebagai berikut:

“bahwa pendidikan karakter merupakan proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik agar memiliki nilai-nilai luhur dan perilaku berkarakter yang dilakukan melalui tri pusat pendidikan, yaitu: pendidikan di keluarga, pendidikan di sekolah dan pendidikan di masyarakat”

Pendidikan merupakan tulang punggung strategi pembentukan karakter bangsa. Strategi pembangunan karakter bangsa melalui pendidikan dapat dilakukan dengan pendidikan, pembelajaran, dan fasilitasi. Dalam konteks makro, penyelenggaraan pendidikan karakter mencakup keseluruhan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian mutu yang melibatkan seluruh unit utama di lingkungan pemangku

kepentingan pendidikan nasional. Peran pendidikan karakter sangat strategis karena merupakan pembangun integrasi nasional yang kuat. Pada tabel di bawah ini yang bersumber dari panduan pelaksanaan pendidikan karakter 2011, terlihat bahwa pendidikan karakter juga dipengaruhi faktor politik dan ekonomi, pendidikan juga dipengaruhi faktor sosial budaya, khususnya dalam aspek integrasi dan ketahanan nasional.

Gambar 3.1 Alur Pikir Pembangunan Karakter



Sumber: Panduan Pelaksanaan Pendidikan Karakter 2011

Berdasarkan alur pikir pada Bagan 1 di atas, pendidikan karakter merupakan salah satu strategi dasar dari pembangunan karakter bangsa yang dalam pelaksanaannya harus dilakukan secara koheren dengan beberapa strategi lain. Strategi tersebut mencakup: sosialisasi atau penyadaran, pemberdayaan, pembudayaan, dan kerjasama seluruh komponen bangsa. Pembangunan karakter dilakukan dengan pendekatan sistematis dan integratif dengan melibatkan keluarga, satuan pendidikan, pemerintah, masyarakat sipil, anggota legislatif, media massa, dunia usaha, dan dunia industri (Sumber: Buku Induk Pembangunan Karakter, 2010).

Menanamkan karakter kepada peserta didik memang menjadi tugas yang sangat berat mengingat perkembangan peradaban yang sangat tinggi

menuntut agar keluarga, sekolah dan pemerintah bekerja lebih ekstra untuk menciptakan strategi-strategi khusus yang lebih baik untuk proses pelaksanaan pendidikan karakter kepada peserta didik.

Menurut Suyadi (2013) mengemukakan tentang strategi dalam konteks pendidikan dapat dimaknai sebagai perencanaan yang berisi serangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan. Strategi dalam konteks pendidikan mengarah pada hal yang lebih spesifik, yakni khusus pada pembelajaran. Konsekuensinya, strategi dalam konteks pendidikan berbeda dengan strategi dalam konteks pembelajaran.”

Dengan demikian maka strategi pendidikan karakter yang dilakukan di kelas menuntut guru lebih kreatif dan inovatif sehingga proses pembelajaran pendidikan karakter dapat diintegrasikan ke dalam setiap mata pelajaran, program pengembangan diri melalui kegiatan ekstra kurikuler, dan budaya sekolah dalam bentuk pembiasaan. Pendidik dan sekolah perlu mengintegrasikan nilai-nilai yang akan dikembangkan dalam pendidikan budaya dan karakter bangsa ke dalam kurikulum, Silabus dan Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang sudah ada, menuangkan dalam program pengembangan diri, dan melatih serta membiasakan nilai-nilai kebajikan tersebut dalam tata pergaulan (budaya) sekolah.

Menurut Suprijono (2009), tujuan belajar yang eksplisit diusahakan untuk dicapai dengan tindakan instruksional effects, yang biasanya berbentuk pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan tujuan belajar sebagai hasil yang menyertai tujuan belajar instruksional disebut nurturan effects, Bentuknya berupa keterampilan berpikir kritis dan kreatif, sikap terbuka dan demokratis, menerima orang lain, dan sebagainya. Tujuan ini merupakan konsekuensi logis dari peserta didik “menghidupi” (live in) suatu sistem lingkungan belajar tertentu.

Sedang menurut Robert F.Mager (1962) misalnya memberikan pengertian tujuan pembelajaran sebagai perilaku yang hendak dicapai atau yang dapat dikerjakan oleh siswa pada kondisi dan tingkat kompetensi tertentu. Pengertian kedua dikemukakan oleh Edwar L. Dejnozkadan David E. Kapel (1981), juga Kemp (1977) yang memandang bahwa tujuan pembelajaran adalah suatu pernyataan yang spesifik yang dinyatakan dalam perilaku atau penampilan yang diwujudkan dalam bentuk tulisan untuk menggambarkan hasil belajar yang diharapkan. Perilaku ini dapat berupa fakta yang konkret serta dapat dilihat dan fakta yang tersamar. Definisi ketiga

dikemukakan oleh Fred percival dan Henry Ellington (1984) yakni tujuan pembelajaran adalah suatu pernyataan yang jelas dan menunjukkan penampilan atau keterampilan siswa tertentu yang diharapkan dapat dicapai sebagai hasil belajar.

Prinsip pelaksanaan pembelajaran yang digunakan dalam pengembangan karakter bangsa adalah dengan mengusahakan agar peserta didik mengenal dan menerima nilai-nilai budaya dan karakter bangsa sebagai milik mereka dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya melalui tahapan mengenal pilihan, menentukan pilihan, dan selanjutnya menjadikan suatu nilai sebagai keyakinan diri. Dengan prinsip ini, peserta didik belajar melalui proses berpikir, bersikap, dan berbuat. Prinsip-prinsip yang digunakan dalam pengembangan pendidikan budaya dan karakter adalah berkelanjutan dan melalui semua mata pelajaran, program pengembangan diri melalui kegiatan ekstra kurikuler, dan budaya sekolah. Pada dasarnya, nilai-nilai luhur tersebut tidak diajarkan tetapi dikembangkan, dan proses pendidikan yang dijalani oleh peserta didik dilakukan secara aktif dan menyenangkan.

Sementara itu, strategi pendidikan karakter menurut Islam didasarkan pada pandangan manusia menurut Islam atau gambaran manusia menurut Al Qur'an, yaitu (Tilaar, 2002);

- 1) Manusia merupakan makhluk ciptaan-Nya, yang diberikan amanah sebagai kalifatulloh di muka bumi.
- 2) Manusia dikaruniai kecerdasan dan pengetahuan, yang harus digunakan untuk berbakti kepadaNya.
- 3) Manusia dilahirkan sama, tanpa membedakan berdasarkan ras ataupun kelahirannya.
- 4) Di dalam mengembangkan kemampuan manusia, Islam tidak memisahkan antara pendidikan budaya dan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
- 5) Tujuan pendidikan menurut Islam adalah menghasilkan manusia yang beriman dan sekaligus berpengetahuan. Yang satu menopang yang lain, dan hubungan keduanya terintegrasi.
- 6) Mempelajari pengetahuan dan teknologi bukan sekedar untuk menguasainya, tetapi harus dirujuk pada cita-cita spiritualnya, yaitu untuk mewujudkan sebanyak mungkin bagi kemaslahatan umat manusia.

Nilai-nilai karakter yang akan diberikan dalam pembelajaran di kelas

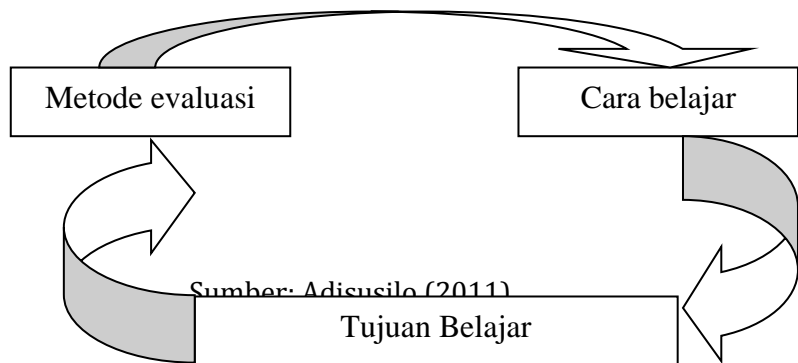
harus benar-benar dikembangkan dapat diimplementasikan dengan sebaik-baiknya oleh siswa, oleh sebab itu model dan strategi pembelajaran nilai karakter juga harus mampu diterapkan oleh guru di dalam kelas yang sesuai dengan capaian kompetensi siswa dengan pendekatan-pendekatan, tehnik dan metode pembelajaran.

Adapun pendekatan pembelajaran adalah konsep dasar yang mawadahi, menginspirasi, menguatkan, dan melatari metode pembelajaran dengan cakupan teoritis tertentu. Adapun metode pembelajaran adalah prosedur, urutan, langkah-langkah, dan cara yang digunakan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dapat dikatakan bahwa metode pembelajaran merupakan jabaran dari pendekatan. Satu pendekatan dapat dijabarkan dalam berbagai metode pembelajaran. Dapat pula dikatakan bahwa metode adalah prosedur pembelajaran yang difokuskan ke pencapaian tujuan (Zubaidah 2011).

Adisusilo (2011), menggambarkan tentang tiga faktor yang perlu dipahami dalam proses pembelajaran sebagai berikut:

“ada tiga factor yang perlu dipahami oleh seorang guru dalam proses pembelajaran. Tiga factor itu memiliki posisi strategi guna membawa siswa mencapai suatu tahapan mampu melakukan perubahan prilaku. Ketiga factor yang dimaksud, yaitu metode evaluasi, cara belajar, dan tujuan pembelajaran.”

Gambar 3.2. Faktor belajar



Dari penjelasan serta gambaran tentang ketiga faktor strategis yang dikemukakan oleh di atas maka dapat dikatakan bahwa antara ketiga faktor tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Adisusilo (2011) menambahkan:

“Seorang guru perlu memahami metode evaluasi dan penilaian. Yang dimaksud dengan metode evaluasi yaitu cara-cara evaluasi yang digunakan oleh seorang guru agar memperoleh informasi yang diperlukan. Dari pemahaman bermacam-macam metode evaluasi tersebut, kemudian dipilih yang paling tepat untuk dapat diterapkan kepada para siswa”

F. Evaluasi Pendidikan Karakter

Evaluasi merupakan yang kegiatan yang berencana untuk mengetahui sejauh mana proses pelaksanaan program-program yang telah dilaksanakan untuk memberikan penilaian pada objek atau suatu keadaan menggunakan instrument yang hasilnya kemudian dibandingkan dengan komponen-komponen yang terukur.

Menurut Stufflebeam, dkk (2011), evaluasi merupakan *the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives*, artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan.

Isdisusili (2011) mengemukakan tentang penilaian hasil belajar pendidikan karakter sebagai berikut:

“proses penilaian hasil pendidikan karakter yang terintegrasi dalam mata pelajaran berbeda dengan penilaian hasil belajar sebuah mata pelajaran. Pendidikan karakter tidak diujikan secara lisan dan tulisan. Hasil belajar pendidikan karakter akan terlihat dari pola kehidupan dan kebiasaan peserta didik sehari-hari disekolah. Untuk memudahkan para pengajar dalam menilai tingkat keberhasilan peserta didik setelah mendapat pendidikan karakter, maka para guru dapat menggunakan indicator, misalkan, indicator untuk menilai disiplin dalam satu semester dirumuskan dengan “datang tepat waktu, mengunakan seragam dengan benar, memelihara fasilitas sekolah”. berdasarkan indicator tersebut, guru mengamati (dengan berbagai cara) apakah perilaku keseharian peserta didik telah menerima dan menerapkan nilai disiplin”

Menurut Sulistyowati (2012), menjelaskan bahwa

“dalam pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah, harus dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi. Tujuannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai melalui kegiatan dan/atau program secara berkala.”

Ditambahkan oleh sulistyowati (2012), evaluasi cenderung untuk mengetahui sejauh mana efektivitas program pendidikan karakter berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Evaluasi pembelajaran pada dasarnya untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan berjalan seperti apa yang menjadi tujuan pembelajaran tersebut. Nitko dan Brookhart (mansur, dkk, 2009) mendefinisikan evaluasi sebagai suatu proses penetapan nilai yang berkaitan dengan kinerja dan hasil karya siswa. Fokus belajar evaluasi dalam konteks ini adalah individu, yaitu prestasi belajar yang dicapai kelompok siswa atau kelas. Sudut pandang ini melihat bahwa evaluasi merupakan suatu proses penentuan sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai. Menurut mansyur, dkk (2009), evaluasi secara singkat didefinisikan sebagai proses mengumpulkan informasi untuk mengetahui pencapaian belajar kelas atau kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan apa yang dimaksud dengan evaluasi pendidikan karakter adalah untuk mengetahui dan memahami sejauhmana pelaksanaan metode serta program yang telah dilakukan sebagai bahan untuk memperbaiki serta membenahi kekurangan-kekurangan yang ada untuk meningkatkan proses pendidikan dan proses pembelajaran di kelas.

BAB V

GURU SEBAGAI AGEN NILAI, MORAL DAN ETIKA KEPEMIMPINAN

A. Nilai

1. Secara Pengertian

Nilai dalam bahasa Inggris "*value*", dalam bahasa latin "*velere*", atau bahasa Prancis kuno "*valoir*" atau nilai dapat diartikan berguna, mampu akan, berdaya, berlaku, bermanfaat dan paling benar menurut keyakinan seseorang atau sekelompok orang". Dalam kamus besar bahasa Indonesia nilai diartikan sebagai sifat-sifat (hal) yang penting atau berguna bagi kemanusiaan atau sesuatu yang menyempurnaka manusia. Sehingga nilai merupakan kualitas suatu hal yang menjadikan hal yang disukai, diinginkan, dikejar, dihargai, berguna dan suatu yang terpenting atau berharga bagi manusia sekaligus inti dari kehidupan.

Sedangkan Nilai kepemimpinan menurut versi Islam merupakan Sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sifat-sifat utama tersebut ibarat "roh" nya pemimpin yang membuat seseorang mampu menjalankan kepemimpinannya dengan berhasil. Tanpa roh kepemimpinan, posisi atau jabatan sebagai pemimpin tidak ada artinya.

Sejalan dengan pendapat Raths dan Kelven, sebagaimana yang dikutip oleh Sutarjo Adisusilo sebagai berikut:

“values play a key role in guiding action, resolving conflicts, giving direction and coherence to live.

Artiannya nilai mempunyai peranan yang begitu penting dan banyak di dalam hidup manusia, sebab nilai dapat menjadi pegangan hidup, pedoman penyelesaian konflik, memotivasi dan mengarahkan pandangan hidup.

Menurut Milton Rokeach dan James Bank mengungkapkan sebagaimana yang dikutip dalam bukunya M. Chabib Thoha bahwa nilai:

Nilai adalah suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup sistem kepercayaan, dimana seseorang harus bertindak atau menghindari suatu tindakan mengenai sesuatu yang pantas atau tidak pantas untuk dikerjakan”.

Dengan demikian nilai dapat diartikan sebagai suatu tipe kepercayaan yang menjadi dasar bagi seseorang maupun sekelompok masyarakat, dijadikan pijakan dalam tindakannya, dan sudah melekat pada suatu sistem kepercayaan yang berhubungan dengan manusia yang meyakinkannya.

Nilai merupakan sesuatu realitas yang abstrak, nilai mungkin dapat dirasakan dalam diri seseorang masing-masing sebagai daya pendorong atau prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam kehidupan. Nilai juga dapat terwujud keluar dalam pola-pola tingkah laku, sikap dan pola pikir. Nilai dalam diri seseorang dapat ditanamkan melalui suatu proses sosialisasi, serta melalui sumber dan metode yang berbeda-beda, misalkan melalui keluarga, lingkungan, pendidikan, dan agama.

Jika dikaitkan dengan pendidikan disuatu lembaga pendidikan nilai yang dimaksudkan disini adalah nilai yang bermanfaat serta berharga dalam praktek kehidupan sehari-hari menurut tinjauan keagamaan atau dengan kata lain sejalan dengan pandangan ajaran agama Islam.

2. Macam-macam Nilai

a. Nilai Ilahi

Nilai Ilahi adalah nilai yang difitrahkan Tuhan melalui para rasul-Nya yang berbentuk iman, takwa, adil, yang diabadikan dalam wahyu Illahi. Nilai Illahi ini merupakan sumber utama bagi para penganutnya. Dari agama, mereka menyebarkan nilai-nilai kebajikan untuk diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S. al-An’am/6: 115

Telah sempurnalah kalimat Tuhanmu (Al-Quran) sebagai kalimat yang benar dan adil. tidak ada yang dapat merobah robah kalimat-kalimat-

Nya dan Dia lah yang Maha Mendenyar lagi Maha mengetahui. (Q.S. al-An'am/6: 115)

Nilai-nilai Illahi selamanya tidak akan mengalami perubahan. Nilai-nilai Illahi yang fundamental mengandung kemutlakan bagi kehidupan manusia selaku sebagai pribadi maupun anggota masyarakat, serta tidak berkecenderungan untuk berubah mengikuti selera hawa nafsu manusia.

Pada nilai Illahi ini, tugas dari manusia adalah menginterpretasikan serta mengplikasikan nilai-nilai itu dalam kehidupannya. Dengan interpretasi itu manusia akan mengetahui dan melaksanakan ajaran agama yang dianutnya.

b. Nilai Insani

Nilai insani ialah nilai yang tumbuh atas dasar kesepakatan manusia serta hidup dan berkembang dari peradaban manusia, nilai ini bersifat dinamis. Seperti dalam firman Allah dalam Q.S. Al-Anfal/8:53

Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah sesuatu nikmat yang telah diberikan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu meubah apa yang ada pada diri mereka sendiri dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui. (Q.S. Al-Anfal/8:53)

Nilai-nilai insani yang kemudian melembaga menjadi tradisi-tradisi yang diwariskan turun-temurun dan mengikat anggota masyarakat yang mendukungnya.

Nilai Illahi mempunyai relasi dengan nilai insani. Namun nilai Illahi (hidup etis religius) memiliki kedudukan vertikal yang lebih tinggi daripada nilai hidup lainnya. Di samping hirarkinya lebih tinggi, nilai keagamaan mempunyai konsekuensi pada nilai lainnya, dan sebaliknya nilai lainnya itu memerlukan nilai pijakan yang berupa nilai etis religius.

3. Fungsi Nilai

Nilai mempunyai fungsi sebagai standar dan dasar pembentukan konflik dan pembuat keputusan, motivasi dasar penyesuaian diri dan dasar perwujudan diri. Nilai sebagai sesuatu yang abstrak yang mempunyai sejumlah fungsi yang dapat kita cermati, antara lain:

- a. Nilai memberi tujuan atau arah (*goals of purpose*) kemana kehidupan harus menuju, harus dikembangkan atau harus diarahkan.
- b. Nilai memeberi aspirasi (*aspirations*) atau inspirasi kepada seseorang untuk hal yang berguna, baik, dan positif bagi kehidupan.

- c. Nilai mengarahkan seseorang untuk bertingkah laku (*attitudes*), atau bersikap sesuai dengan moralitas masyarakat, jadi nilai itu memberi acuan atau pedoman bagaimana seharusnya seseorang harus bertingkah laku.
- d. Nilai itu menarik (*interests*), memikat hati seseorang untuk dipikirkan, direnungkan, dimiliki, diperjuangkan, dan diahayati.
- e. Nilai itu mengusik perasaan (*feelings*), hati nurani seseorang ketika sedang mengalami berbagai perasaan, atau suasana hati, seperti senang, sedih, tertekan, bergembira, bersemangat, dll.
- f. Nilai terkait dengan keyakinan atau kepercayaan (*beliefs and convictions*) seseorang, terkait dengan nilai-nilai tertentu.
- g. Suatu nilai menuntut adanya aktivitas (*activities*) perbuatan atau tingkah laku tertentu sesuai dengan nilai tersebut, jadi nilai tidak berhenti pada pemikiran, tetapi mendorong atau menimbulkan niat untuk melakukan sesuatu sesuai dengan nilai tersebut.
- h. Nilai biasanya muncul dalam kesadaran, hati nurani atau pikiran seseorang ketika yang bersangkutan dalam situasi kebingungan, mengalami dilema atau menghadapi berbagai persoalan hidup (*worries, problems, obstacles*)⁹.

Dengan mengetahui sumber, fungsi dan sarana dan prasarana menanamkan nilai-nilai, orang dapat memahami kekuatan nilai-nilai tersebut bertahan pada seorang pribadi dan juga cara-cara yang kiranya dapat direncanakan untuk mengubah nilai yang kurang baik kearah nilai yang baik.

Nilai-nilai adalah dasar atau landasan bagi perubahan. Oleh karena itu fungsi nilai berperan penting dalam proses perubahan sosial, karena nilai berperan sebagai daya pendorong dalam hidup untuk mengubah diri sendiri atau masyarakat sekitarnya.

Lebih lanjut Hill dalam Sutarjo Adisusilo berpendapat bahwa nilai berfungsi sebagai acuan tingkah laku dalam kehidupan, yang mempunyai tiga tahapan, yaitu:

- 1) *Values Thinking*, yaitu nilai-nilai pada tahapan dipikirkan atau *values cognitive*;
- 2) *Values affective*, yaitu nilai-nilai yang menjadi keyakinan atau niat pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 3) *Values actions*, yaitu tahap dimana nilai yang menjadi keyakinan dan menjadi niat (komitmen kuat) diwujudkan menjadi suatu tindakan nyata atau perbuatan kongkret.

Dalam pandangan Hill seseorang hanya berhenti pada tahap pertama, yaitu tahap tahu atau paham tentang nilai-nilai kehidupan, tetapi tidak sampai pada perwujudan tingkah laku. Secara kognitif seseorang memang sudah mengetahui banyak tentang nilai, tetapi tidak sampai melangkah pada *values affective*, apalagi sampai *values action*.

Selanjutnya, dalam kaitannya dengan nilai pada bahasan ini akan ditelaah mengenai nilai-nilai tentang penghayatan terhadap agama yang dianutnya, baik nilai yang bersifat vertikal yakni kepada Allah SWT yang berbentuk rituis, maupun nilai horisontal yakni nilai yang diterapkan kepada sesama makhluk hidup.

B. Moral

1. Secara Pengertian

Keraf (2000, hal.14) menyatakan bahwa kata moral berasal dari bahasa Latin yaitu *mos*, dalam bentuk jamaknya yaitu *mores*, yang bisa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat. Sedangkan etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos*, dan dalam bentuk jamaknya yaitu *ta etha*, yang berarti adat istiadat atau kebiasaan.

Melihat pengertian moral dan etika di atas, terlihat Keraf mengatakan bahwa moral dan etika adalah sama, yaitu kebiasaan atau adat istiadat. Pernyataan ini disanggah oleh Bertens (2007, hal.4) yang menyatakan hal yang sama, yaitu bahwa moral dan etika adalah sama-sama, karena keduanya berasal dari kata adat dan kebiasaan. Perbedaan kedua kata itu hanyalah bahasa asalnya. Kata etika berasal dari bahasa Yunani dan kata moral berasal dari bahasa Latin.

Sulistiyorini (2011, hal.4) juga menyatakan hal yang sama. Menurutnya, moral maupun etika merupakan bagian dari budi pekerti. Dilihat dari segi etimologi, kata “etika” sama dengan kata “moral”, karena keduanya berasal dari kata yang berarti kesusilaan. Hanya bahasa asalnya yang berbeda, kata “moral” berasal dari bahasa Latin, sedangkan kata “etika” berasal dari bahasa Yunani.

Namun, meskipun keduanya sama dari segi etimologi, moral dan etika tetap memiliki perbedaan. Wibowo (2009, hal.160) menyatakan bahwa moral dan etika berbeda dalam kutipan berikut ini:

Hubungan antara etika dan moral juga erat, tetapi keduanya memiliki sifat yang saling berbeda. Moral lebih merupakan suatu ajaran, wejangan-

wejangan, patokan- patokan, kumpulan peraturan, baik lisan maupun tertulis, tentang bagaimana manusia harus hidup dan bertindak agar menjadi manusia yang baik, sedangkan etika adalah cabang filsafat yang mengkaji secara kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran moral tersebut

Pengertian moral yang lain dinyatakan oleh Poerwadarminta dalam Anshoriy (2008, hal.29) yang mengartikan kata moral sebagai ajaran tentang baik dan buruk perbuatan dan kelakuan termasuk juga akhlak, kewajiban dan sebagainya. Sedangkan Suseno dalam Tilaar (2003, hal.221) menyatakan bahwa moral adalah tolok ukur untuk menentukan baik buruknya sikap dan kelakuan yang dilakukan oleh manusia.

Menurut Nurgiantoro (2000, hal.324), ajaran moral, mencangkup persoalan hidup dan kehidupan. Secara garis besar, persoalan hidup tersebut bisa dibedakan menjadi tiga. Yang pertama yaitu hubungan manusia dengan dirinya sendiri. Yang kedua adalah hubungan manusia dengan manusia lain di dalam lingkungan sosial termasuk juga di dalamnya hubungan manusia dengan lingkungan alam. Yang ketiga adalah hubungan manusia dengan Tuhannya.

Berdasarkan pengertian dan penjelasan moral di atas, maka kata moral sebagian besar menyangkut tentang pengajaran nilai atau penilaian tentang baik buruknya perlakuan manusia melalui perlakuan yang dilakukannya pada diri sendiri, pada lingkungan sosial, dan kepada Tuhannya. Penilaian tersebut termasuk semua perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

2. Jenis-Jenis Moral

Menurut Sulistyorini (2011), moral bisa dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Moral Individual

Moral individual adalah moral yang menyangkut hubungan manusia dengan kehidupan diri pribadinya sendiri atau tentang cara manusia memperlakukan dirinya sendiri. Moral individual ini mendasari perbuatan manusia dan menjadi panduan hidup bagi manusia, yang merupakan arah dan aturan yang perlu dilakukan dalam kehidupan pribadi atau sehari-harinya.

Moral individual mencakup: kepatuhan, pemberani, rela berkorban, jujur, adil bijaksana, menghormati dan menghargai,

bekerja keras, menepati janji, tahu balas budi, baik budi pekerti, rendah hati, dan hati-hati dalam bertindak. (Sulistiyorini, 2011)

b. Moral Sosial

Moral sosial menurut Sulistiyorini (2011) adalah moral yang menyangkut tentang hubungan manusia dengan manusia yang lain dalam kehidupan dalam masyarakat atau lingkungan di sekitarnya. Dalam berhubungan dengan masyarakat, manusia perlu memahami norma-norma yang berlaku dalam masyarakat supaya hubungannya dengan manusia lain dapat berjalan dengan lancar dan tidak terjadi kesalahpahaman diantara manusia-manusia tersebut.

Moral sosial ini mencakup: bekerja sama, suka menolong, kasih sayang, kerukunan, suka memberi nasihat, peduli nasib orang lain, dan suka menolong orang lain. (Sulistiyorini, 2011)

c. Moral Religi

Moral religi adalah moral yang menyangkut tentang hubungan manusia dengan Tuhan yang diyakininya. Moral religi mencakup: percaya kuasa Tuhan, percaya adanya Tuhan, berserah diri kepada Tuhan, dan memohon ampun kepada Tuhan. (Sulistiyorini, 2011)

Salam dalam Sulistiyorini (2011) menyatakan bahwa moral kepada Tuhan mencakup: beriman dan meyakini bahwa Tuhan itu ada, Taat menjalankan perintah dan larangan Tuhan, berpasrah kepada Tuhan, beribadah dan berdoa dengan sungguh-sungguh, berpengharapan bahwa Tuhan akan melimpahkan rahmatNya, berpikiran baik tentang Tuhan, percaya sepenuhnya kepada Tuhan, bersyukur kepada Tuhan, dan bertobat kepada Tuhan.

Menurut Dirgantara (2012) moral yang mengeratkan hubungan kita kepada Tuhan adalah: berdoa kepada Tuhan, berserah diri kepada Tuhan, pengakuan adanya Tuhan, dan bersyukur atas rezeki yang diberikan Tuhan.

3. Contoh Moralalitas di Jepang

Moral sosial di Jepang memiliki banyak aspek. Khan (1997, hal.201) menyatakan bahwa moral sosial di Jepang dapat dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama adalah moral yang berhubungan dengan individu atau diri sendiri, yang terdiri atas: sikap terhadap peraturan (*setsudo aru seikatsu taido*), kerajinan dan kerja keras (*kinben doryoku*), keberanian

(*yuuki*), kejujuran dan ketulusan (*shojiki seijitsu*), dan keterusterangan (*meiryō*).

Kelompok moral yang kedua menurut Khan (1997) adalah moral yang berhubungan dengan hubungan antara individu dengan orang lain atau sekitarnya, yang terdiri atas: tata krama (*reigi saso*), kepedulian dan kebaikan (*omoiyari, shinsetsu*), kepercayaan dan persahabatan (*shinrai yuujiyo*), dan penghargaan (*kansha*).

Selain itu Khan (1997) juga menerangkan adanya moral individu lain yang sengaja dibedakan dan dikelompokkan ke dalam moral sosial, yaitu: sapaan (*aisatsu*), penggunaan bahasa (*kotobazukai*), dan sikap ramah (*kimochi no yoi dousa*).

a) Konsep *Omoiyari*

Pengertian *omoiyari* bila diterjemahkan secara kasar adalah perilaku empati dengan adanya kepekaan terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain dan tanpa meminta imbalan (Shimizu, et al. 2001, hal.xvi). Kata *omoi* dalam *omoiyari* berarti memikirkan orang lain dan kata *yari* (bentuk nomina dari verba *yaru*) berarti memberikan sesuatu kepada orang lain. Untuk itu, Hara (2006) menyimpulkan bahwa *omoiyari* secara harafiah berarti memberikan perhatian atau rasa kepedulian kepada orang lain.

Lebra dalam Shimizu, et al. (2001) mengartikan *omoiyari* demikian: *In terms of semantics, she defines omoiyari as "the ability and willingness to feel what others are feeling, to vicariously experience the pleasure and pain that they are undergoing, and to help them satisfy their wishes"* (hal. 38)

Terjemahan:

Berdasarkan semantik, dia mengartikan *omoiyari* sebagai "kemampuan dan kemauan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, untuk seolah-olah merasakan sendiri kegembiraan dan kesedihan yang sedang mereka alami, dan untuk menolong memenuhi keinginan mereka." (hal. 38)

Seorang antropologis, Akanuma dalam Hara (2006, hal.27) mengartikan *omoiyari* sebagai sikap menebak perasaan orang lain dan memperhatikan dengan sungguh- sungguh perasaan mereka, menerima hal-hal yang telah terjadi (atau akan terjadi) pada orang lain, seperti menerima hal-hal yang telah terjadi (atau akan terjadi) pada diri sendiri,

dan seorang psikologis sosial, Ninomiya dalam Hara (2006, hal.27) mengartikan *omoiyari* sebagai tindakan sukarela yang dilakukan demi kepentingan orang lain.

Kenji (2003, hal.221) menyatakan *omoiyari* seperti berikut ini:

思いやりとは相手に何らかの「思いやりのメッセージ」を、できれば毎日、送り続けることである。「思いやりのメッセージ」とは、相手をほめたり 相手にプレゼントすることはもちろん、ちょっとした挨拶や声かけ、飛び 切りの笑顔を見せたりすることをいう

Terjemahan:

Omoiyari adalah hal memberikan “pesan omoiyari” sebanyak mungkin, dan sedapatnya dilakukan secara terus menerus. Yang dimaksud dengan “pesan omoiyari” adalah hal memuji dan pastinya memberikan hadiah kepada orang lain, menyapa dan mengajak bicara sebentar, serta memperlihatkan senyum yang luar biasa kepada orang lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian *omoiyari* di atas, dapat dikatakan bahwa *omoiyari* menyangkut semua hal yang memerlukan pembagian perasaan dengan orang lain dan dilakukan secara sukarela. Sehingga pengertian *omoiyari* adalah intuisi pemahaman perasaan sesama yang biasanya akan menuntun dan mengarahkan seseorang untuk memahami hal-hal yang boleh dilakukan atau yang tidak boleh dilakukan kepada sesama. (Hara, 2006).

Nakazato dan Nakamura dalam Rena (2005, hal.144) masing-masing menyatakan bahwa dalam penelitian tentang *omoiyari* sebelumnya telah ditemukan bahwa di dalam *omoiyari* terdapat sikap prososial dan sikap altruistik. Empat kondisi sikap prososial menurut Eisenberg, et al. dalam Rena (2005, hal.144) dijelaskan dalam kutipan berikut:

①その行動が相手の利益になる援助であること。②金銭や物質的な外的報酬が目的とされていないが、向社会的行動をとることによって、自信がついたり、自尊心が高まったりといった内的な報酬を得ることは認めてよいとされている。③行動には何らかの損失（コスト）をとることもなうこと。④自発的になされること。

Terjemahan:

(1) Perilaku tersebut merupakan hal yang bisa membantu atau menguntungkan orang lain. (2) Perilaku ini dilakukan sesuai dengan kepercayaan diri sendiri tanpa mengharapkan imbalan berupa uang maupun barang. Imbalan yang diperoleh dari perilaku ini berupa penghargaan secara mental seperti meningkatnya harga diri. (3) Perilaku tersebut disertai dengan hal seperti kerugian diri sendiri. (4) Perilaku ini merupakan hal yang dilakukan secara sukarela.

Empat kondisi sikap prososial diatas selaras dengan empat karakteristik *omoiyari* yang dikemukakan oleh Kikuchi dalam Hara (2006, hal.28-29). Keempat karakteristik *omoiyari* tersebut adalah (1) Aksi yang membantu orang lain, (2) Dilakukan tanpa mengharapkan imbalan dari orang lain, (3) Disertai resiko atau pengorbanan diri, (4) Dilakukan secara sukarela.

Sedangkan sikap altruistik menurut Ninomiya dalam Rena (2005) merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela demi orang lain, yang memotivasi orang dan sering mengacu hanya pada keadaan yang tidak mengandung motif egois dalam diri pelakunya.

b) Teori Drama

Drama dalam masyarakat kita dapat dibagi menjadi dua definisi, yaitu definisi dalam arti luas dan definisi dalam arti sempit (Wiyanto, 2002, hal.3). Drama dalam arti luas adalah semua bentuk tontonan yang mengandung cerita yang dipertunjukkan di depan khalayak atau orang banyak. Drama dalam arti sempit adalah kisah hidup manusia di dalam masyarakatnya, yang diproyeksikan ke atas panggung, disajikan dalam bentuk dialog dan gerak berdasarkan naskah dan didukung oleh tata panggung, lampu, musik, tata rias serta busana yang dikenakan.

Menurut Wiyanto (2002), drama termasuk salah satu jenis seni karena di dalamnya terdapat berbagai keindahan yang dapat dinikmati oleh para penontonnya. Seni drama adalah satu-satunya jenis seni yang paling kompleks karena pembuatannya memerlukan keterlibatan berbagai seniman, seperti sastrawan (untuk mengerjakan naskah drama), pemain (para aktor atau aktris pemain drama), komponis (untuk mengerjakan musik latar drama), dan pelukis (untuk mengerjakan tata rias dan panggung drama).

Wiyanto (2002) mengatakan bahwa ada banyak macam jenis drama

sesuai dengan dasar yang digunakan. Tiga diantara banyak macam itu adalah pembagian drama berdasarkan penyajian lakon, drama berdasarkan sarana, dan drama berdasarkan keberadaan naskah.

Berdasarkan penyajian lakon, antara lain: drama tragedi, drama komedi, drama tragekomedi, opera, melodrama, farce, tablo, dan sendratari. Berdasarkan sarana, antara lain: drama panggung, drama radio, drama televisi, drama film, wayang, drama boneka (Wiyanto, 2002, hal.11-12).

Sesuai dengan yang dikatakan oleh Wiyanto (2002, hal.11-12), bahwa berdasarkan keberadaan naskah drama dapat dibagi menjadi dua, yaitu drama tradisional dan drama modern. Siswanto (2008, hal.165) juga menyatakan demikian. Menurutnya, drama tradisional adalah drama yang lahir dan diciptakan oleh masyarakat tradisional yang digunakan untuk kegiatan sosial ataupun keagamaan. Sedangkan, drama modern adalah drama yang lahir pada masyarakat industri yang dalam pementasannya sudah menggunakan teknologi modern.

C. ETIKA

1. Kepemimpinan Etis

Studi tentang etika merupakan hal yang penting dalam rangka pengembangan dan peningkatan peran profesi akuntan terhadap perilaku tidak etis di dalam bisnis (Widiastuti, 2003). Perilaku yang beretika dalam organisasi adalah melaksanakan tindakan secara *fair* sesuai hukum konstitusional dan peraturan pemerintah yang dapat diaplikasikan (Steiner dalam Reiss dan Mitra, 1998).

Suseno (dalam Ludigdo, 1999) mengungkapkan bahwa etika merupakan filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral. Mengutip pendapat Madjid (dalam Ludigdo, 1999) mengungkapkan bahwa etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), yang mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*). *Sitten* dalam perkataan Jerman menunjukkan arti moda (*mode*) tingkah laku manusia, suatu konstansi tindakan manusia. Karenanya secara umum etika atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang moda-moda tingkah laku manusia atau konstansi-konstansi tindakan manusia.

Brown, Trevino, dan Harrison (2005) didefinisikan kepemimpinan etis sebagai demonstrasi perilaku normative yang tepat melalui tindakan pribadi

dan hubungan interpersonal. Studi tentang kepemimpinan etis dibangun atas dasar pembelajaran sosial. Sosial pembelajaran mengusulkan bahwa para pemimpin akan mempengaruhi perilaku etis dari orang lain melalui pemodelan (Brown, Trevino, & Harrison, 2005). Ini adalah tanggung jawab pemimpin untuk model perilaku etis yang mereka inginkan dari pengikut. Wimbush dan Shepard (1994) menemukan bahwa bawahan meniru perilaku supervisor 'karena pengawas yang memegang bawahan jawab atas tindakan mereka.

Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana dan mengapa seseorang mengikuti suatu ajaran moral tertentu atau bagaimana seseorang harus mengambil sikap yang bertanggung jawab berhadapan dengan berbagai ajaran moral (Suseno, 1987). Menurut Robbins dan Coulter (1999:150), istilah etika lazimnya merujuk pada aturan-aturan atau prinsip-prinsip yang merumuskan perilaku benar dan salah. Artinya etika menjadi faktor penentu keberhasilan suatu kepemimpinan. Dalam organisasi, kepemimpinan yang dinilai baik apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip beretika sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Kepemimpinan beretika akan menciptakan suasana kerja dalam organisasi lebih nyaman, produktivitas lebih tinggi, dan menyelesaikan konflik yang ada di dalam organisasi

Etika biasanya mengacu pada " bagian atau hak standar perilaku antara individu-individu dalam situasi tertentu "(Fraedrich 1993). Standar ini dapat didefinisikan sebagai prinsip-prinsip sosial yang melibatkan keadilan dan kewajiban (Browning dan Zabriskie 1983). etika melibatkan hubungan manusia yang mendasar antara pihak dalam proses pertukaran, yaitu, anggota organisasi (atasan, rekan-rekan, dan bawahan), pesaing, pelanggan, dan masyarakat umum. Masing-masing pihak dalam proses pertukaran adalah berhutang tugas dan tanggung jawab (Akaah 1992).

Menurut Nurcholish Madjid (1995) etika ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Sebagaimana dikatakan Amundsen and de Andrade (2009), etika kepemimpinan berkaitan dengan interaksi dan tanggungjawab pemimpin publik terhadap masyarakat luas, sektor bisnis, luar negeri, atau terhadap instansi publik itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin perlu menjalin hubungan baik dengan siapa saja berdasarkan standar etika tertentu yang dianggap baik,

khususnya dalam konteks Indonesia.

Di antara etika yang dikembangkan adalah jujur, tanggung jawab, tidak menipu, menepati janji, murah hati, dan tidak melupakan akhirat (At Tamimi, 1992). Kejujuran diartikan secara luas seperti tidak berbohong, tidak mengada-adakan fakta, tidak berkhianat dan tidak pernah mengingkari janji. Senada dengan pernyataan tersebut, hubungan antara etika individu dengan etika organisasi khususnya antara atasan dengan pegawainya dapat dikembangkan dengan nilai-nilai etika yang tinggi. Dalam operasionalisasi program organisasi diperlukan kesamaan perilaku (*conduct*) untuk memperoleh tujuan kolektif.

Kesemuanya itu harus direpresentasikan dalam perilaku seperti kejujuran (*honest*), keterbukaan (*open*), penghormatan (*respectful*), sepeuh hati (*conscientious*) dan bersungguh mengabdikan diri kepada organisasi tempatnya bekerja (*loyal toward the organization*) (Ladd, 1992). Etika kepemimpinan harus fokus pada usaha menciptakan kondisi yang tepat pada budaya organisasi untuk membantu perkembangan perilaku yang beretika dari pada membangun kepatuhan infrastruktur. Dengan kata lain, mereka harus membuat landasan etika untuk melakukan bisnis dengan berlatih berperilaku etis dalam kehidupan pribadi mereka, dalam bisnis mereka, dan dalam hubungan mereka (Sims & Brinkmann 2002).

2. Iklim etis

Menurut Martin dan Cullen (2006) Mendefinisikan Iklim etis sebagai Sekelompok iklim yang di tentukan untuk mencerminkan prosedur organisasi, kebijakan, dan praktik sesuai konsekuensi moral. Victor dan Cullen (1988) mendefinisikan Iklim etis sebagai persepsi yang berlaku di organisasi dan prosedur yang memiliki konten etis. Hal ini juga mengacu pada pelaksanaan dan penegakan etika, juga mengacu pada implementasi dan penegakan etika peraturan dan kebijakan untuk mendorong perilaku etis dan untuk menghukum perilaku yang tidak etis (Schwepker, 2001). Victor dan Cullen (1988) mengemukakan, Iklim etis organisasi mengacu pada perilaku yang dianggap etis benar dan bagaimana isu-isu mengenai penyimpangan jauh dari perilaku yang diharapkan ditangani dalam organisasi.

Iklim etis berisi petunjuk yang memandu perilaku karyawan dan mencerminkan karakter organisasi yang etis (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2009) Dengan adanya suatu iklim etis, maka akan mengurangi resiko dari tindakan tidak etis karyawan terutama tenaga penjual dalam melakukan

pekerjaan mereka. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Mulki, Jaramillo, & Locander, (2008). bahwa iklim etis merupakan jenis iklim pekerjaan yang mencerminkan prosedur, kebijakan organisatoris, dan praktek yang mempunyai konsekuensi moral. Dengan demikian karyawan akan lebih mudah dalam menerapkan iklim etis yang ada dalam perusahaan karena mereka dapat dengan jelas mengetahui batasan- batasan tentang apa dan bagaimana seharusnya mereka bersikap dalam menjalankan pekerjaan mereka agar tidak melanggar etika serta iklim etis perusahaan

Martin dan Cullen (dalam Mulki, Jaramillo, & Locander, 2009) menyatakan bahwa iklim etis merupakan suatu jenis iklim kerja yang mencerminkan kebijakan, prosedur, dan praktek organisasi yang memiliki konsekuensi moral. Fusun & Ela, (2009) berpendapat bahwa iklim etis bertindak sebagai suatu pencerminan persepsi dimana para pekerja mendiagnosa dan menilai situasi. Victor dan Cullen (dalam Mulki, Jaramillo, & Locander, 2009) menggambarkan Iklim etis sebagai ",,, pemberlakuan persepsi tentang tipe praktek organisatoris yang khas dan prosedur yang mempunyai isi etis". Pendapat lain juga dikemukakan oleh Victor dan Cullen (dalam Kim dan Miller, 2008) bahwa iklim etis merupakan persepsi bersama dari perilaku etis mana yang benar dan bagaimana isu etis harus ditangani. Deshpande dan Joseph (2009) mengidentifikasikan iklim etis organisasi sebagai suatu kelompok iklim yang ditentukan yang mencerminkan prosedur organisasi, kebijakan dan praktek dengan konsekuensi moral.

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa iklim etis sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dan dapat membantu meningkatkan citra perusahaan di mata para pelanggan. Hal ini dikarenakan dengan menerapkan iklim etis dari suatu perusahaan akan mencerminkan perilaku dari para karyawan termasuk tenaga penjual. Jika para pelanggan percaya bahwa tenaga penjual bekerja pada suatu perusahaan yang menerapkan iklim etis yang baik, maka pelanggan akan memandang perusahaan serta tenaga penjual sebagai satu kesatuan yang memiliki kredibilitas yang baik dalam berbisnis. Hal ini akan sangat membantu promosi produk yang dijual serta membuat pelanggan menjadi loyal terhadap perusahaan.

3. Perilaku Etis

Mengasumsikan perilaku etis adalah masalah sosial penting untuk semua organisasi bisnis. Ini juga merupakan masalah yang kompleks yang

mebutuhkan pemahaman yang mendalam dari banyak faktor yang berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk berperilaku etis atau tidak etis (Stead, Worrell, & Stead, 1990).

Harsono (1997) menyimpulkan bahwa etika adalah hal-hal yang berkaitan dengan masalah benar dan salah. Frederick dalam Harsono (1997) memberikan pengertian bahwa etika adalah konsep perilaku benar dan salah. Dengan mengkritik terlalu sederhananya persepsi umum atas pengertian etika yang hanya dianggap sebagai pernyataan benar vs. salah atau baik vs. buruk, Ward dalam Ludigdo dan Machfoedz (1999) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses ini sendiri meliputi penyeimbangan pertimbangan sisi dalam dan sisi luar yang disifati oleh kombinasi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu. Kemudian Chua dalam Sihwahjoeni dan Gudono (2000) dalam konteks etika profesi, mengungkapkan bahwa etika profesional juga berkaitan dengan perilaku moral. Perilaku moral disini lebih terbatas pada pengertian yang meliputi kekhasan pola etis yang diharapkan untuk profesi tertentu.

Menurut Keraf (dalam Retnowati, 2003) etika secara umum dibagi menjadi dua yaitu etika umum dan khusus. Etika khusus dibagi menjadi dua yaitu (1) etika individual yang menyangkut kewajiban dan sikap manusia terhadap dirinya sendiri, dan (2) etika sosial yang menyangkut hubungan manusia dengan manusia baik secara perorangan maupun dalam bentuk kelembagaan. Etika sosial dibagi menjadi beberapa etika yaitu etika keluarga, etika profesi, etika politik, etika lingkungan hidup, kritik ideologi, dan sikap terhadap sesama. Etika profesi merupakan etika khusus yang menyangkut dimensi sosial. Etika profesi khusus berlaku dalam kelompok profesi yang bersangkutan, yang mana dalam penelitian ini adalah akuntan. Mulyadi (dalam Retnowati, 2003) menyatakan bahwa etika profesi dikeluarkan oleh organisasi profesi untuk mengatur perilaku anggotanya dalam menjalankan praktek profesinya bagi masyarakat. Etika profesi merupakan suatu konsensus dan dinyatakan secara tertulis atau formal dan selanjutnya disebut sebagai "kode etik". Etika profesional bagi praktik akuntan disebut sebagai kode etik akuntan.

Perilaku etis juga sering disebut sebagai komponen dari kepemimpinan, yang mana pengembangan etika adalah hal penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin suatu organisasi (Morgan, 1993). Collins (dalam Borkowski

dan Ugras, 1998) mengatakan bahwa perkembangan dan ekspresi dari perilaku dan sikap yang beretika adalah area konsentrasi praktik bagi masyarakat bisnis sebagai indikasi dengan meningkatnya studi, artikel, dan *interview* yang dipublikasikan dalam jumlah yang banyak. Penelitian tentang kemungkinan perilaku yang tidak beretika dari manajer masa depan akan membantu manajemen untuk mengembangkan cara untuk mengurangi masalah yang akan terjadi di masa yang akan datang (Hegarty dan Sim dalam Reiss dan Mitra, 1998). Larkin (2000) juga menyatakan bahwa kemampuan untuk dapat mengidentifikasi perilaku etis dan tidak etis sangat berguna dalam semua profesi termasuk auditor. Apabila seorang auditor melakukan tindakan- tindakan yang tidak etis, maka hal tersebut akan merusak kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor itu (Khomsiyah dan Indriantoro, 1998).

D. Nilai-Nilai Moral Kepemimpinan Guru

Beberapa nilai-nilai moral kepemimpinan yang perlu dimiliki seorang pemimpin menurut Dr. H. Marzuki Alie, antara lain :

a. Wara (Kesucian Hati)

Seorang pemimpin yang senantiasa menjaga kesucian, baik jasmani maupun rohani dengan mengendalikan sebagai perilaku dan aktifitas kesehariannya. Ia akan melakukan suatu yang bermanfaat, baik bagi dirinya maupun bagi orang lain. Penampilan yang diperhatikannya adalah penampilan *low profile*.

b. Zuhud (Tidak Berambisi)

Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat *zuhud* agar ia tidak berambisi untuk mempertahankan kedudukan dan mencari kekayaan yang berlebihan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam hadits Sahal bin Sa'ad, Nabi Muhammad SAW bersabda yang artinya :

“ *Zuhud* dunia niscaya kamu akan dicintai Allah. Dan *zuhud*lah apa yang ada di tangan manusia niscaya kamu akan dicintai oleh manusia dan yang lainnya.”

c. Faqir (Tidak Materialistis)

Sesungguhnya nilai *kefaqiran*, pada esensinya tidak terletak pada ketiadaan harta benda, akan tetapi ada pada kesadaran atau perasaan seseorang (*state of mind*) orang yang fakir meskipun kaya harta. Hatinya tidak bergantung pada kekayaan yang dimilikinya, harta benda tidak lebih

merupakan materi yang diujikan oleh Allah SWT, yang harus dipertanggung jawabkan pada Allah SWT.

d. Sabar

Pada dasarnya kesabaran adalah wujud dari konsistensi diri seseorang untuk memegang prinsip yang telah dipegang sebelumnya. Kesabaran merupakan suatu kekuatan yang membuat diri seseorang dapat bertahan dari segala macam dorongan dan gangguan yang datang dari luar tersebut dihantarkan oleh nafsunya. Jika seseorang berhasil mengekang hawa nafsunya, ia akan tetap pada pendiriannya. Sebagaimana yang dijelaskan didalam Al-Qur'an pada surat Ali-Imran ayat 200, yaitu :

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.

e. Tawakal

Seseorang memiliki sifat tawakal akan merasakan ketenangan dan ketentraman. Ia senantiasa merasa mantap dan optimis dalam bertindak. Di samping itu, ia akan mendapat kekuatan spiritual serta keperkasaan luar biasa, yang dapat mengalahkan segala kekuatan yang bersifat material. Ia juga merasakan kerelaan yang penuh atas segala yang terimanya dan selanjutnya ia akan senantiasa memiliki harapan atas segala yang dikehendaki dan dicita-citakannya. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 122, yaitu:

Artinya : Ketika dua golongan dari padamu ingin (mundur) karena takut, Padahal Allah adalah penolong bagi kedua golongan itu. karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal. Yakni: Banu Salamah dari suku Khazraj dan Banu Haritsah dari suku Aus, keduanya dari barisan kaum muslimin.

f. *Muroqobah* (Konsisten)

Hal penting dari orang yang *muroqobah* adalah konsistensi diri terhadap perilaku yang baik atau yang seharusnya dilakukan. Konsistensi ini dapat diupayakan dengan senantiasa mawas diri, sehingga tidak terjerumus atau terlena dari keinginan-keinginan sesaat. Seorang yang *muroqobah* berarti menjaga diri untuk senantiasa melakukan yang terbaik, sesuai dengan kodrat dan eksistensinya. Oleh karena itu seorang yang melakukan *muroqobah* membutuhkan kedisiplinan yang tinggi, tidak silau dengan jabatan dan peluang keduniaan, karena didalam hatinya terpatri

perasaan senantiasa diawasi oleh Allah SWT. Kamera Allah SWT dirasakan dalam 24 jam sehari semalam, dan senantiasa mengarah pada dirinya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Maidah ayat 8, yaitu :

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

g. Mahabbah (Agamis)

Sifat *mahabbah* yang tertinggi adalah cinta kepada Allah SWT. Hal ini tampak dari semangat tinggi untuk berupaya mendekatkan diri kepada Sang Khaliq yaitu Allah SWT. Sholat lima waktu senantiasa dikerjakannya tepat waktu. Puasa senin kamis senantiasa dilakukannya sebagai wujud kecintaannya kepada Allah SWT. Sebagaimana dalam Surat Ali-Imran ayat 31, yaitu :

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Jawwad, M Ahmad. (2002). *Mengembangkan Inovasi dan Kreativitas Berfikir pada Diri dan Organisasi Anda* (terjemah). Bandung: PT Syamil Cipta.
- Adisusilo, Sutarjo, 2012. *Pembelajaran Nilai-Karakter*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ahmad & Amri, 2011. *Pengembangan Pembelajaran IPS Terpadu*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Alan J. Singer. 2003. *Social Studies For Secondary Scholls*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Arifin, M. (1991). *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bachman, Lyle F. (2010). *Statistical Analyses For Language Assessment*. New York: Macimillan Publising.
- Barth, James L. (1931). *Methods Of Instruction In Social Studies Education*. New York: Printed Library Materials.
- Biggers, J. (1980). *Body Rhythms, The School Day and Academic Achievement*. Jurnal Of Experimental Education.
- BSNP (Badan Nasional Standar Pendidikan), 2009. *Laporan BSNP Tahun 2009*
- Buchory MS. (2012). *Guru Kunci Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: PT Leutika Nouvalitera.
- Danim, Sudarwan. (2003). *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdiknas. (2001). *Standar Kompetensi dasar Guru*. Dirjen Dikti.
- Donelly, James. 1987. *Fundamental of Management*. United States of America, Illionis: BPI/Irwin.
- Erwin, Muhamad, 2012. *Pendidikan Kewarganegaraan Republik Indonesia*, Bandung: Refika Aditama.
- Etin S. (2005). *Analisis Model Pembelajaran IPS*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Fajar Arnie . 2004. *Portofolio Dalam Pembelajaran IPS*. Bandung : Rosda Karya.
- Ghozali, Imam.(2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gibson. 2009. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. Singapore: McGraw Hill.
- Gunawan, Heri, 2012. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta.
- Guthrie, James. 1991. *Educational Administration and Policy, Effective Leadership for American Education*.United States of Amerika: Allyn and Bacon.
- Harrahap, E.I. Lantang. (1987). *Mari mempertinggi kreativitas*. Jakarta: Gunung Agung.
- Herdiawanto & Hamdayama, 2010. *Cerdar, Kritis, dan Aktif Berwarganegara*, Jakarta: Erlangga.
- Idi, Abdullah, 2011. *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Iif Khoiru Ahmadi dan Sofyan Amri. 2011. *Mengembangkan Pembelajaran IPS Terpadu*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Isdisusilo, 2012. *Panduan Lengkap Penyusunan Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Jalaludin S.pd. (2005). *Kreativitas Guru Pacu Motivasi Belajar Siswa*. Pikiran Rakyat Cyber Media.
- Kemdiknas. 2010. *Pendidikan Karakter Terintegrasi dalam Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Kemdiknas.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuntowijoyo. 1995. *Pengantar Ilmu Sejarah*. Yogyakarta: Bentang Budaya.
- Kusrini, Siti dkk. 2005. *Keterampilan Dasar Mengajar (PPL 1), Berorientasi Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang).
- Lickona, Thomas, 2012. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.

- Lynch, John, 2006. *Curriculum Framework K-12 Social Studies New Hampshire. Encyclopedia Americana*. Danbury: Grolier Inc.
- Mangunhardjana, A.M. (1995). *Membangun Kreativitas (disadur dari Take The Road To Creativity and Get off Your dead End)*. Yogyakarta : Kanisius.
- Mansyur, dkk, 2009. *Asesmen Pembelajaran di Sekolah*, Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Miftah, Zainul, 2011. *Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Bimbingan dan Konseling*, Surabaya: Gena Pratama Pustaka.
- Muijs, Daniel. (2005). *Effective Teaching Evidence and Practice*. London: Thousand oaks.
- Mulayasa, Enco. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar, Utami. (1999). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nasution, S. M.A. (1995). *Didaktik Asas-Asas Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gama University Press.
- Oemar, Hamalik. (2012). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Priyadharma, Triguna. (2001). *Kreativitas dan Strategi*. Jakarta: PT Golden Krayon.
- Richard. 1999. *Motivation and Work Behavior*. Sinagapore: McGraw-Hill/Irwin.
- Sa'ud & Makmun, 2009. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Sa'ud, 2010. *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Samani, Muchlas & Hariyanto, 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sanjaya, Wina, 2012. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Sapriya, 2009. *Pendidikan IPS Konsep dan Pembelajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Sapriya. 2009. *Pendidikan IPS Konsep dan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Saptono, 2011. *Dimensi-dimensi Pendidikan Karakter*, Jakarta: Erlangga Group.
- Sarbini & Lina, 2011. *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sardiman AM. (2010). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, 1998. *Kurikulum dan Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial*, Yogyakarta: PT. Pena Cendekia.
- Saxe, David Warron (1953). *Social Studies For Elementary Teachers*. Amerika: United States.
- Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekamto, Toeti dan Udin Saripudin Winataputra. 1997. *Teori Belajar dan Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Dikti. Depdiknas.
- Somantri, Muhammad Numan, 2001. *Menggagas Pembaharuan Pendidikan IPS*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Srijanti dkk, 2009. *Pendidikan Kewarganegaraan di Perguruan Tinggi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Su'ud Abu. 2008. *Revitalisasi Pendidikan IPS*. Semarang : Unnes Press.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Nana. (1998). *Dasar-dasar Proses Belajar Menaja*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sulistyowati, Endah, 2012. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*, Jogjakarta: Citra Aji Pratama.
- Sumarno, 2012. *Rendahnya Mutu Pendidikan Tinggi Indonesia penyebab dan strategi peningkatannya* <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/download.php?id=17374>. Download 20 Juni 2013
- Supardan, Dadang, 2009. *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Pendekatan Struktural*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriadi, Dedi. (1997). *Kreativitas, Kebudayaan, dan Pengembangan Iptek*. Bandung: Depdikbud – Alfabeta.

- Surakhmad, Winarno, 2009. *Pendidikan Nasional strategi dan Tragedi*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas
- Suyadi, 2013. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Syah, Muhibbin. (2010). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syah, Muhibbin. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Syaiful BD. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Udin S. Winata Putra, dkk., 2010. *Materi dan Pembelajaran IPS SD*. Jakarta: UT UPI.
- Usman, Husaini. 2010. *Managemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahab Azis Abdul. 2007. *Metode dan Model-model Mengajar IPS*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembela-jar*. Bandung: Alfabeta
- Widja, I Gde. 1988. *Pengantar Ilmu Sejarah Sejarah Dalam Perspektif Pendidikan*. Semarang : Satya Wacana.
- Woolfolk, Anita. (1981). *Educational Psycology*. New York: The Falmar press.
- Yamin, Martinis (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung persada perss.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Terjemahan Yusuf Udaya)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Zuhdi, Darmiyati. 2010. *Humanisasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2012. *Education for Character Mendidik Untuk Membentuk Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara.

BIODATA PENULIS

Dr. Septian Aji Permana, M.Pd Dosen Universitas PGRI Yogyakarta, tempat tanggal lahir, Brebes 11 September 1987. Lulus Sarjana Strata 1 Pendidikan Sejarah dengan predikat Cumlaudedi Universitas PGRI Yogyakarta pada tahun 2010. Pada tahun 2013 berhasil meraih Pendidikan Strata 2 dengan predikat Cumlaudedan lulusan termuda di Program Studi Pendidikan IPS, Program Pascasarjana Universitas PGRI Yogyakarta. Pada tahun 2018 meraih gelar Doktor Pendidikan IPS di Universitas Negeri Semarang, dengan lulusan termuda dan tercepat. Pengalaman bekerja sebelum menjadi Dosen di Universitas PGRI Yogyakarta, penulis pernah pernah menjadi Guru di MA AL HIKMAH 2 Benda, Brebes. Disamping tugas pokok sebagai Dosen di Universitas PGRI Yogyakarta, penulis juga aktif dalam kegiatan penulisan Modul serta aktif dalam bidang kegiatan penelitian pendidikan dan Pengabdian masyarakat. Karya Ilmiah yang berhasil di publikasikan sapat dilihat di lamanan <https://scholar.google.co.id/citations?user=ZaItZRYAAAAI&hl=en>.