

Submit: 04 April 2017

Accept: 11 April 2017

Publishe: 29 April 2017

Pendidik Kristen Profesional, Inspiratif dan Menarik

Jannes Eduard Sirait

Prodi Pendidikan Agama Kristen STT Sunsugos Jakarta

janneseduardsirait@yahoo.co.id

Abstract

Every human is created and given specific grace by God to actualize their lives, which one of them is becoming educator or teacher. This article is about Christian educator, both teacher and lecturer, whose faith in Jesus as Lord and Savior. The purpose of this article to show the Christian educator's responsible in teaching and doing God's truth. The method used is analytical description, which author's describing today's educational world, where requires a professional, inspiring and attractive educator for students. By using idealistic approach to Jesus' profiling, so author conclude that Jesus is a pattern of a professional, inspiring and attractive educator whom must be followed by Christian educators in this present time.

Keywords: attractive; educator; Christian educator; inspiring; professional

Abstrak

Manusia diciptakan dan memiliki karunia yang khusus dari Tuhan untuk melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah menjadi pendidik atau pengajar. Artikel membahas tentang pendidik Kristen, yaitu setiap guru dan dosen yang beragama Kristen, yang beriman kepada Yesus Kristus sebagai Tuhan dan Juruselamat. Tujuan dari pembahasan ini untuk menunjukkan tanggung jawab pendidik Kristen dalam mengajarkan ajaran Tuhan dan melakukan kebenaran Allah. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, penulis menggambarkan keadaan dunia pendidikan saat ini, di mana membutuhkan sosok yang profesional, inspiratif dan menarik bagi peserta didik. Dengan menggunakan pendekatan idealistik pada profil Yesus, maka penulis menyimpulkan bahwa Yesus adalah sosok pendidik yang profesional, inspiratif dan menarik, yang harus dicontoh oleh para pendidik Kristen masa kini.

Kata Kunci: menarik; inspiratif; pendidik; pendidik Kristen; profesional

PENDAHULUAN

Komponen pendidik merupakan ujung tombak berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Ia berperan untuk merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sekaligus menjadi sumber belajar. Dalam perannya, kerap kali mendominasi proses dalam perubahan nilai dan sisi kognisi anak didik. Mereka berinteraksi langsung dengan para peserta didik. Sehingga, mendorong praktisi pendidikan berasumsi bahwa bagaimana pun bagusnya kurikulum dan seberapa lengkap fasilitas, sarana dan prasarana pendidikan yang tersedia tanpa diimbangi oleh kemampuan atau tingkat profesional pendidik Pendidikan Agama Kristen (PAK), maka komponen-komponen pendidikan tidak dapat berfungsi optimal; satu pun dari komponen itu tidak dapat diabaikan.

Berkaca dari keyakinan tersebut, maka nisbah antara profesi pendidik dengan tingkat profesionalismenya tidak dapat disepelekan. Dalam kerangka profesionalisme yang mencakup kualitas proses dan *out put*, maka tindakan utama yang harus dilakukan adalah mengkritisi, mengupayakan serta meningkatkan komponen profesionalisme pendidik; mengkaji dan memikirkan berbagai strategi jitu dalam menutrisi, memelihara

dan memenuhi kompetensi yang andal. Kompetensi profesional seorang pendidik dapat usang sesuai dengan waktu dan perubahan jaman. Artinya, kompetensi dan ilmu pengetahuan menjadi kurang relevan dengan perkembangan dan perubahan pengetahuan yang ada. Oleh sebab itu, pendidik perlu memikirkan strategi-strategi menjawab pertanyaan dan persoalan seputar peningkatan kompetensi profesionalnya. Semua upaya yang dilakukan akan menjadikan seorang praktisi pendidikan selalu dirindu dan dinanti oleh para pendengar pengajarannya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis-deskriptif tentang pendidik Kristen atau Pendidikan Agama Kristen dalam konteks proses belajar baik di pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi. Peneliti mendeskripsikan keadaan riil konteks pendidikan di sekolah dan persoalan yang dihadapinya. Peneliti menggunakan pendekatan literatur untuk menguraikan teori-teori belajar dan profesionalisme tenaga pengajar atau pendidik demi mendapatkan sosok ideal seorang pendidik yang dapat menstimulasi hasil belajar peserta didik.

Dengan pendekatan literatur tersebut peneliti mendeskripsikan profil pendidik ideal dalam konteks pendidikan (agama) Kristen. Peneliti menganalisis beberapa teori dan menerapkannya untuk menjadi sebuah bentuk ideal profesionalisme pendidik Kristen, baik dalam konteks pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Profesionalisme Pendidik Kristen

Pemaparan tentang wawasan profesionalisme memberikan kontribusi pancingan (*feed back*) yang inspiratif untuk merenung dan memberikam nilai ulang bobot dan kondisi profesionalisme pendidik. Guna memperoleh kontribusi optimal, maka sebelum lebih jauh membicarakannya, akan lebih baik jika terlebih dahulu melihat makna sekitar wawasan profesionalisme.

Esensi pendidik Kristen profesional

Seorang pendidik Kristen wajib memiliki keberanian berinovasi dalam hidup dan proses pembelajaran, mengembangkannya menjadi bermutu, dinamis dan bermakna. Profesionalisasi selalu berhubungan erat dengan profil pendidik yang flamboyan, walaupun potret pendidik yang ideal memang sulit diperoleh namun hal itu mampu diterka. Pendidik idaman adalah produk dari

keseimbangan antara penguasaan aspek kependidikan dan disiplin ilmu. Keduanya tidak perlu dipertentangkan melainkan bagaimana pendidik tertempa kepribadiannya dan terasah aspek penguasaan materinya. Untuk mencapai maksud tersebut, seorang pendidik harus memastikan bahwa dirinya adalah seorang yang berkualitas andal yang diikat religiousitas Kristen yang kuat.

1. Membutuhkan kecakapan khusus

Jabatan pendidik merupakan jabatan profesional; sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kompetensi, baik secara pedagogik, kognitif, maupun spiritualitas. Profesional berasal dari kata profesi (*profession*) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas yang mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga. Menurut Nurdin, profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.¹

Untuk menjadi profesional harus melalui profesionalisasi. Sebab profesionalisasi adalah proses yang akan

¹Syafruddin Nurdin, *Pendidik Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Ciputat Press, 2005), 13

mengakibatkan pekerjaan bergerak pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah. Profesionalisasi dapat diartikan sebagai proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional. Dengan kata lain, profesionalisasi merupakan usaha menjadikan suatu jabatan sebagai pekerjaan profesional; upaya dan peningkatan dasar, kriteria, standar, kemampuan, keahlian, etika, dan perlindungan suatu profesi. Profesional adalah sifat sesuatu yang berkenaan dengan profesi; penampilan dalam menjalankan jabatan sesuai dengan tuntutan profesi; orang yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan profesi.

Kriteria jabatan profesional melibatkan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan, merupakan karir hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baku perilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya. Pendidik Kristen profesional adalah pendidik yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan pendidik harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta

memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Seorang pendidik Kristen harus profesional, memiliki profesionalisme yang sesuai dengan tanggung jawabnya, serta kehidupan iman yang mampu diteladani. Profesionalisme seorang pendidik terlihat dari kemampuannya dalam merancang (desain) serta mengimplementasikan berbagai strategi pembelajaran sesuai dengan minat serta bakat anak didik.² Perkembangan peserta didik termasuk dalam memanfaatkan berbagai sumber dan media pembelajaran untuk menciptakan efektifitas pembelajaran. Pendidik perlu memiliki kemampuan khusus, yang tidak dimiliki oleh mereka yang bukan pendidik.

Profesionalisme pendidik Kristen merupakan perilaku rasional. Artinya, apa yang dilakukan seorang pendidik harus dapat dipertanggungjawabkan (rasional). Penampilan atau unjuk kerja umumnya berhubungan erat dengan kemampuan strategis yang dimiliki termasuk kemampuan taktis dan teknis. Sehubungan dengan itu, maka tingkat profesionalisme pendidik menjadi penentu dalam proses pembelajaran yang

²Bangun Munte, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Kristen (PAK) Terhadap Hasil Belajar Siswa", *Jurnal Dinamika Pendidikan*, Vol. 9, No. 3, November 2016: 127 (<http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp>)

berdampak bagi prestasi belajar anak didik. Hal tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme adalah kinerja pendidik yang ditampilkan dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sherry dan Samuel ada dua kawasan yang tercakup di dalamnya. Pertama, adalah keahlian-keahlian (*proficiencies*) yang khusus bagi profesi atau bidang ilmu. Keahlian itu adalah dasar pengetahuan khusus untuk bidang ilmu; kecakapan teknis yang dianggap pokok dalam profesi; kemampuan menyelesaikan beragam masalah yang dihadapi dalam profesi. Kedua, ciri-ciri umum yang memudahkan orang itu mengembangkan dan mempertahankan profesionalisme. Ciri-ciri itu antara lain kemampuan intelektual, ciri-ciri kepribadian, motivasi, sikap-sikap, dan nilai-nilai.³

Seorang profesional tidak dipanggil hanya berbuat tetapi untuk menjadi profesional. Profesionalisme seorang pendidik Kristen mencakup unjuk kerja, seperti: menguasai pengetahuan teoritis, mampu menyelesaikan masalah-masalah, dapat memakai pengetahuan praktis, kemampuan meningkatkan diri. Hal tersebut juga mencakup identitas kolektif

profesional, yakni kemampuan atau kapasitas untuk melakukan tugas pada tingkatan yang dapat diterima sampai mendapatkan lisensi dan etika serta ciri-ciri sub-kultur yang berbeda. Sebagaimana dipahami bahwa profesi pendidik selalu memerlukan pengetahuan dasar, kecakapan teknis, kemampuan pemecahan masalah yang berbeda atau tidak tepat sama dengan keperluan profesi yang lain. Profesi pendidik memerlukan kemampuan intelektual, ciri-ciri kepribadian, motivasi, sikap-sikap dan nilai-nilai yang berbeda atau tidak tepat sama dengan keperluan profesi lain. Profesionalisme sendiri pun harus memenuhi kriteria mutu. Subagyo mengutip pandangan Heron membagi profesionalisme tersebut ke dalam lima kategori, antara lain: (1) Kriteria eksekutif, (2) Kriteria teknik, (3) Kriteria psikososial, (4) Kriteria moral, (5) Kriteria internal.⁴

Kriteria ini amat perlu diperhatikan pendidik sebagai profesional sebab yang diharapkan bukanlah sekedar tugas yang dikerjakannya tetapi bagaimana cara mengerjakannya (berkenaan dengan gaya dan sikap waktu mengerjakannya, bukan saja kompeten tetapi disertai komitmen sehingga ada integritas). Profesionalisme

³Sherry L. Dubin dan Samuel S. Dubin, *Maintaining Professional Competence. Approaches to Career Enhancement, Vitality and Success Throughout a Work Life* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990), 3

⁴Andreas Bambang Subagyo, *Pendidikan Keagamaan Orang Dewasa Sebagai Pembinaan Kompetensi Orang Dewasa Bertheologia* (Semarang: STBI, 2001), 12

kerja pendidik harus diupayakan sampai tingkat penguasaan yang optimal. Ini berarti pendidik menjadi sedemikian ahli sehingga dapat berpikir sambil menjalankannya atau mendengarkan petunjuk dan praktiknya guna menyesuaikannya dengan tuntutan tugasnya sebagai pendidik. Sebagai praktisi pendidikan mereka harus memiliki kemampuan yang mantap.

Wijaya dalam Saragih berpendapat bahwa seorang profesional dalam profesionalismenya harus:

- (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media sumber, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10).⁵

Ini berarti, guru dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi ini demi terwujudnya hasil dan prestasi belajar siswa yang signifikan.

Joe dan James menuliskan beberapa standar profesional, antara lain: berpendidikan (2 Tim. 2:15); berkompeten (Ef. 4:11-12; 1 Kor. 12:7); otonom/mandiri (Yoh. 13:1-16);

⁵A. Hasan Saragih, "Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar", *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol. 5, No.1, (Juni 2008): 30
(jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/tabularasa)

pelayanan (1 Kor. 13); berdedikasi (Rm. 1:11-17); memiliki etika dan estetika (1 Tim. 3: 1-7).⁶ Syarat dan kriteria di atas harus dimiliki setiap pendidik Kristen. Jika tidak, maka pendidik tersebut hanya mempunyai peran marginal (tersisih). Terlebih dalam konteks dunia modern dengan situasi yang terus menerus berubah-ubah dan berkembang, menuntut adanya kompetensi serta ketepatan dalam tugas pendidikan. Wina Sanjaya mengatakan, bahwa kompetensi sebagai perilaku rasional terlihat dari penampilan atau unjuk kerja dan yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.⁷

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14/2005 dalam Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No. 19/2005, kompetensi pendidik (guru) meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Pendidik Kristen harus memiliki keempat kompetensi ditambah dengan kompetensi spiritual.

2. Berkualitas dan Berdedikasi Tinggi

Pendidik Kristen harus berkualitas dan berdedikasi tinggi; dengan demikian mereka menjadi dambaan dari setiap segmen pengguna jasa pendidikan.

⁶Joe E. Trulland James E. Carter, *Ministerial Ethics: Being a Gong Minister in a Not So Good World*, (Nasville: Broadman & Holman Publishers, 1993), 38

⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), 17-18

Pendidik berkualitas memiliki andil besar guna dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. Mulyasa mengatakan, pendidik berkualitas berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal.⁸ Ada banyak cara yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kualitas ataupun mutu pendidik, misalnya: melalui peningkatan jenjang akademis, *workshop*, penataran, peningkatan kinerja, atau studi banding. Penambahan pengetahuan dan pengalaman dapat mengangkat mutu pendidik. Seorang pendidik harus mengembangkan kapasitas dirinya dalam kerangka menjadi panutan, menjadi contoh dan tempat bertanya serta teman berdiskusi bagi pengguna (*stake holder*).⁹

Seorang pendidik yang berkualitas memiliki ciri khas dengan memegang komitmen menjadi pendidik yang bermutu dan handal. Artinya, mampu melaksanakan tugas-tugas keprofesiannya dengan penuh semangat, dedikasi dan bertanggung jawab. Contohnya: seorang pendidik selalu membuat skenario pembelajaran, membuat alat peraga yang

menunjang pencapaian tujuan pembelajaran. Lebih baik lagi apabila sang pendidik pernah mengadakan penelitian dan lain-lain. Ukuran kualitas seorang pendidik tidaklah diukur dari banyaknya gelar yang dimiliki ataupun banyaknya pelatihan/seminar yang diikuti, atau lamanya masa mengajar. Seorang pendidik berkualitas adalah mereka yang melaksanakan tugas-tugas kependidikan yang ditekuninya, menjalankan tugas profesi dengan baik sehingga dapat mencetak anak didik yang berkualitas.

Seorang pendidik harus tetap menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas dirinya. Melalui modifikasi pandangan di atas, maka pendidik bermutu selalu memiliki kompetensi andal, kecakapan, dan kewenangan. Selain keahlian tersebut, para ahli pendidikan menyetujui beberapa sikap pendidik berkualitas, seperti: efektif, edukatif, evaluatif, energik, emansipatif.¹⁰ Menurut Ki Hajar Dewantara semua hal tersebut ditujukan untuk memajukan bangsa tanpa membedakan ras, budaya, dan bangsa.¹¹ Pendidik menjadi pembebas yang memahami potensi peserta didiknya dan menghormati setiap insan. Ki Hajar Dewantara mengabadikannya dalam

⁸E. Mulyasa, *Menjadi Pendidik Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Rosdakarya, 2008), 35

⁹Elika Dwi Murwani, "Peran Guru dalam Membangun Kesadaran Kritis Siswa", *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.06/Th.V/Juni 2006: 62-63

¹⁰Edi Hendri, "Guru Berkualitas: Profesional dan Cerdas Emosi", *Jurnal Saung Guru*, Vol. 1, No. 2, 2010: 7

¹¹Sukardjo dan Ukim Komarudin, *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 96

falsafah “Ing Ngarso Sung Tulado, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani.” Seorang pendidik harus mampu membangkitkan motivasi, memberikan dorongan untuk terus maju, berkarya, dan berprestasi. Hal serupa juga harus dimiliki para pendidik Kristen, pendidik penuh inspirasi dan menarik serta mampu menjadi emansipator, pemberi teladan dalam pelbagai hal, menjadi pembebas dan panutan bagi anak didiknya.

Pentingnya peningkatan profesionalisme

Mengapa profesionalisme pendidik dibutuhkan? Emanuel Gerrit Singgih mengatakan: “Sekarang dalam rangka menghadapi abad ke-21 yang penuh persaingan, dirasakan sudah waktunya untuk meningkatkan Sumber daya manusia.”¹² Kepentingan profesionalisme pendidik dapat dilihat dari berbagai segi, seperti: profesional, organisasi tempat profesional bekerja, dan penerima layanan profesional (*stake holder*). Profesionalisme pendidik Kristen menjadi sangat penting karena dapat mencegah terjadinya keusangan profesionalisme serta akibatnya bagi diri sendiri, organisasi dan anak didik. Gambaran tersebut mengisyaratkan sekaligus menekankan tuntutan bahwa pendidikan

profesional tidak cukup sebatas penyegaran, pertahanan atau sekadar persiapan untuk mengawali tanggung jawab yang baru.

Pemeliharaan profesionalisme pendidik secara mendasar mencakup penggantian unsur-unsur profesionalisme yang sudah usang, tidak layak dan tidak cocok untuk dipakai lagi. Keusangan ini dapat terjadi pada setiap profesional. Gagasan tersebut menurut Singgih terkait erat dengan timbulnya spesialisasi di berbagai jurusan, ilmu dan minat. Bahkan, dapat dikatakan hal tersebut menjadi salah satu ciri di zaman modern ini. Subagyo menuliskan delapan perilaku yang menunjukkan tanda keusangan profesionalisme tertentu yang dapat dijadikan hal yang umum untuk profesi lain¹³, yaitu:

- 1) Profesional tidak sadar konsep-konsep, ancangan-ancangan, dan inovasi-inovasi paling akhir dalam bidang profesinya.
- 2) Masukan--masukan profesional tidak lagi kompetitif. Profesional tidak bisa dengan alat-alat dan perlengkapan yang paling akhir dalam pekerjaannya.
- 3) Profesional tidak memahami keputusan baru dalam bidangnya.
- 4) Tidak dapat menerapkan konsep-konsepnya dalam bidang spesialisasinya.
- 5) Rekan-rekan sekerjanya berhenti berkonsultasi dengannya mengenai segi-segi pekerjaan.
- 6) Profesional mengalami penurunan penghargaan dan

¹²Singgih, Emanuel Gerrit, *Reformasi dan Transformasi Pelayanan Gereja Menyongsong Abad ke-21* (Yogyakarta: Kanisius, 1996), 90.

¹³Subagyo, *Menjadi Profesional* (Semarang: STBI, 2001), 52

kredibilitas diantara rekan-rekannya. 7) Ada kecenderungan profesional kecil kemungkinan dipilih oleh organisasi tempat ia bekerja untuk menjalankan tugas-tugas pokok. 8) Profesional sedikit berperan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi tempat ia bekerja.

Ada banyak faktor yang dapat menimbulkan keusangan profesionalisme pada para profesional. Haedar Nashir mengatakan, “Ringkasnya adalah perubahan, baik di luar maupun di dalam diri profesional. Perubahan itu dapat terjadi dalam bidang pengetahuan yang diikuti oleh perubahan lain.”¹⁴ Perubahan pengetahuan, teknologi dan inovasi serta perubahan pekerjaan adalah perubahan dari luar yang menyebabkan keusangan profesionalisme para profesional. Pada saat nalar dan ilmu serta gagasan kemajuan berkembang dikatakan bahwa dewa lama akan pergi, sebagai akibat konsekuensi perubahan baru yang sekaligus menurunkan kemampuan dan profesionalisme manusia.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka diupayakan adanya peningkatan profesionalisme para pendidik. Mereka harus segera dilatih dan mensosialisasikan kebutuhan tersebut. Supaya tujuan ini dapat dicapai, maka sangat tepat dilakukan melalui

pendidikan, baik pendidikan diri sendiri atau oleh orang lain.¹⁵ Pendidikan oleh orang lain bagi orang dewasa, boleh jadi hal itu melalui pendidikan formal, non formal. Pada zaman dahulu latihan dan sosialisasi ini dilakukan secara informal, misalnya dengan cara permagangan. Pada zaman modern latihan dan sosialisasi ini telah dilembagakan di pendidikan tinggi, dengan menyediakan program pendidikan profesional dan memberikan lisensi yang mengakui profesionalisme para profesional.

Namun demikian, profesional juga diharuskan untuk menjalani tanggung jawab baru sepanjang perjalanan profesinya sebagai pendidik. Perlu dipahami juga bahwa pendidikan yang dimaksudkan penulis adalah profesionalisme pendidik dengan mengganti unsur-unsur profesionalisme yang lama (yang tidak relevan) dengan profesionalisme yang baru. Profesional tidak hanya mempertahankan profesionalisme yang lama tetapi juga menambahinya sesuai kebutuhan dan tuntutan profesionalisme.

Faktor yang Mempengaruhi

Profesionalisme dalam konteks lingkungan kerja bergantung pada lima

¹⁴Haedar Nashir, *Agama dan Krisis Kemanusiaan Modern* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), 174-175

¹⁵Badrun Kartowagiran, “Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)”, *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Th. XXX, No. 3, November 2011: 469-470

faktor utama, yakni: tantangan kerja dan tugas, perilaku *supervisors*, suasana organisasi, interaksi rekan, kebijakan dan praktek manajemen.¹⁶ Hal ini juga bisa terjadi pada dunia pendidikan sebagai lingkungan pekerjaan yang menuntut profesionalisme kerja. Selain itu, Nurdin mengatakan, bahwa ada empat faktor dalam upaya peningkatan profesi pendidik di Indonesia, yaitu: ketersediaan dan mutu calon pendidik, pendidikan pra-jabatan, mekanisme pembinaan dalam jabatan dan peranan organisasi profesi.¹⁷

Selain faktor yang disebut di atas, motivasi seorang pendidik memberikan pengaruh terhadap profesionalisme. Seseorang akan berniat melakukan sesuatu jika ia memiliki motivasi. Keputusan-keputusan, besar maupun kecil, selalu dipengaruhi oleh motivasi. Yakob Tomatala menyebutnya sebagai *a moving cause* dan berhubungan dengan *inner drive, impulse, intention*. Kata motif berkembang menjadi motivasi, dan artinya: sedang digerakkan atau digerakkan oleh sesuatu, dan apa yang menggerakkan itu terwujud dalam tindakan.¹⁸ Sehingga, motivasi menjadi suatu perilaku yang dibuat guna

memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakannya. Menurut Arno motivasi adalah "...sebagai kondisi-kondisi yang memulai, membimbing dan mempertahankan perilaku manusia hingga suatu sasaran dicapai atau respon diblokir".¹⁹ Walaupun kebutuhan setiap orang sangat kompleks dan bervariasi, namun pada dasarnya motivasi merupakan kebutuhan pokok yang membuat manusia berperilaku. Setidaknya ada tiga kekuatan utama sehingga motivasi itu dapat terjadi, yaitu: telah tercapainya pemuasan kebutuhan, pemuasan kebutuhan terhalang, dan terjadi perbedaan kognisi.

Menyoroti pendefinisian di atas, dapat ditemukan sumber dorongan tersebut bisa hadir dari dalam, atau dari sesuatu yang menggerakkan keinginan di luar dan di dalam. Sumber motivasi dari dalam tersebut cenderung beranjak dari kebiasaan individu (yang telah berkembang secara kompleks) sedangkan motivasi yang sumber penggeraknya datang dari luar, selalu disertai oleh persetujuan, kemauan, dan kehendak individu. Jim Stewart mengatakan, "Perubahan dapat memotivasi menjadi lebih profesional. Tetapi justru pada posisi perubahan, orang tidak mau berubah (dalam profesionalismenya)

¹⁶Subagyo, *Op.Cit.*, 73

¹⁷Syafruddin Nurdin, *Pendidik Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Ciputat Press, 2005), 22-30

¹⁸Yakob Tomatala, *Kepemimpinan yang Dimanis* (Jakarta: YT. Leadership, 1997), 214-215

¹⁹Arno F. W, *Introduction to Psikology* (McGraw: Hill Book Company, 1977), 105

karena tidak menyetujui perubahan itu.”²⁰

Ronald M. Cervero menuliskan enam hambatan pendidik dalam meningkatkan profesionalisme, yaitu: ketidak-terlibatan, kekurangan mutu, halangan-halangan keluarga, biaya untuk hadir dalam program-program, kekurangberuntungan, hambatan-hambatan kerja.²¹ Selain itu, ternyata faktor umur (usia) dan tahap kerja juga berpengaruh terhadap motivasi untuk berperan serta dalam pendidikan profesional berkelanjutan. Makin tua dan makin lanjut dalam karir, maka semakin berkurang partisipasi profesional dalam pendidikan formal. Terlalu sedikit profesional berkelanjutan belajar sepanjang hidup mereka, dan fakta ini mewarnai dan akan terus lama sekali mewarnai praktek pendidikan berkelanjutan bagi profesional.

Faktor selanjutnya yang menentukan profesionalisme pendidik adalah faktor eksternal. Faktor yang dimaksudkan adalah lingkungan kerja profesional. Menurut Sabri N. M. Alisuf²² faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu faktor lingkungan non-sosial (alam) dan faktor lingkungan sosial. Yang

termasuk faktor lingkungan non-sosial (alami) ini adalah seperti: keadaan suhu, kelembaban udara, waktu, tempat dan lain sebagainya. Faktor lingkungan sosial baik berwujud manusia dan representasinya termasuk budayanya dapat mempengaruhi peningkatan pendidikan profesional berkelanjutan bagi para profesional.

Pemeliharaan Kompetensi dan Peningkatan Kepakaran

Kesulitan Umum yang dialami dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik adalah seberapa jauh pemahaman yang dimiliki mereka tentang pendidik adalah profesi yang membutuhkan tingkat profesionalisme. Inilah menjadi latar pengakuan negara terhadap pendidik sebagai profesi sama dengan profesilainnya. Bahkan dalam faktanya, bahwa pendidik sudah benar-benar diakui sebagai pejabat fungsional negara.

Tugas pendidik yang paling utama adalah mengajar. Kegiatan tersebut tidak dapat dianggap semata-mata hanya sebagai proses penyampaian materi pelajaran. Mengajar tidaklah sekadar menyampaikan materi pelajaran, namun juga sebuah proses mengubah perilaku anak sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Para ahli sepakat berkata bahwa mengajar adalah kegiatan membimbing agar berkembang sesuai

²⁰Jim Stewart, *Mengelola Perubahan Melalui Pelatihan dan Pengembangan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 261

²¹Ronald M. Cervero, *Effective Continuing Education for Professionals* (San Francisco: Jossey Bass, 1998), 66

²²N. M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Ilmu Daya, 1995), 58

dengan dasarnya. Selain itu juga melatih keterampilan, baik secara kognitif maupun motorik, sehingga anak didik dapat hidup dan memberi kontribusi positif di dalam masyarakat yang multikultural dan penuh persaingan.

Uraian ini menunjukkan adanya titik temu antara kompetensi dan profesionalisme. Pendidik yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Inilah yang menjadi alasan, mengapa diperlukan pemeliharaan dan peningkatan kompetensi profesionalnya. Sehubungan dengan tugas mulia tersebut, maka seorang pendidik harus tetap memelihara dan meningkatkan kompetensi profesionalnya. Sebab pemeliharaan dan peningkatan kompetensi profesional tersebut merupakan tuntutan yang sedemikian urgen dalam kinerjapendidik. Upaya tersebut dengan sendirinya memberi pengakuan bahwa setiap pendidik harus bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensi atau kepakaran yang dimilikinya. Melihat urgensitasnya, maka sudah saatnya mengorbitkan para pendidik berkompotensi tinggi dan mendesain strategi-strategi jitu dalam peningkatan kompetensi.

Kapasitas Pendidik Kristen

Pendidik Kristen dipanggil dan dipilih Tuhan untuk melayani. Sifat dan

jangkauan ini mengisyaratkan, bahwa seseorang akan kehilangan kebebasan dirinya sebab ia harus senantiasa siap sedia setiap saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan yang diperintahkan serta memandang segala sesuatu dari kacamata ilahi. Sambutan terhadap panggilan mulia dari Tuhan ini tentu harus dilakukan secara profesional, sehingga perlu mencetak dan mengembangkan kompetensinya. Harus pula diyakini bahwa Tuhan menginginkan hal tersebut. Subagyo mengatakan:

Rohaniawan mengembangkan pengetahuan khusus mengenai Alkitab, teologi, sejarah agama, ibadah dan liturgi, khotbah, pendampingan dan konseling pastoral; mewujudkan dan mempertahankan standar kompetensi, etika dan moralitas profesional... walaupun mereka menerima bayaran, mereka menyertai pelayanan dengan memenuhi kewajiban etis bertindak demi keuntungan klien yang sebesar-besarnya.²³

Pada prinsipnya, perbedaan mendasar setiap profesi terletak dan berada dalam tugas dan tanggung jawab. Tugas dan tanggung jawab tersebut selalu memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan profesi. Secara mendasar kompetensi tersebut tidak lain merupakan kompetensi pendidik. Dengan memodifikasi pandangan Cooper dan Glasser yang

²³Subagyo, *Op.Cit.*, 86

dikutip Sudjana²⁴, mengatakan tentang kompetensi profesional pendidik meliputi: a) memiliki pengetahuan tentang tugas dan panggilan. b) mempunyai pengetahuan tentang tingkah laku pelajar dan pengetahuan pendidikan. c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, masyarakat. d) memiliki keterampilan teknik pastoral dan mampu mendiagnosa situasi. e) kemampuan mengukur (mengevaluasi) pembelajaran. Bertolak dari modifikasi di atas, maka kompetensi pendidik mencakup tiga bidang, yaitu: Kompetensi bidang kognitif, sikap dan perilaku (psikomotorik).

Aspek kognitif berkenaan dengan penguasaan teori atau pengetahuan. Kemampuan kognitif mencakup fleksibilitas kognitif (keluwesan ranah cipta) dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif adalah kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Pada umumnya fleksibilitas ini ditandai dengan keterbukaan dalam berpikir dan adaptasi. Memiliki resistensi (daya tahan) terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur (terlampau dini) dalam pengamatan dan pengenalan. Berpikir kritis (critical thinking) yang dilandasi oleh

pertimbangan akal sekat (reasonable reflective) untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Menurut Ngainun Naim membagi dimensi fleksibilitas kognitif pendidik dalam tiga bentuk, yaitu: (1) dimensi karakteristik pribadi pendidik; (2) dimensi sikap kognitif pendidik terhadap anak didik, dan; (3) dimensi sikap kognitif pendidik terhadap materi pelajaran dan metode mengajar.²⁵ Keterbukaan psikologis biasanya ditandai dengan kesediaannya yang relatif tinggi untuk mengomunikasikan dirinya dengan faktor-faktor eksternal, antara lain anak didik, teman sejawat, dan lingkungan pendidikan tempatnya bekerja. Menerima kritikan dengan ikhlas dan menjaga kestabilan emosi dan tidak emosional. Selain itu juga memiliki empati (respons afektif) terhadap pengalaman emosional dan perasaan tertentu terhadap orang lain. Ia mampu merasakan keberadaan orang lain termasuk anak didiknya.

Keterbukaan psikologis ini memiliki beberapa manfaat, antara lain: pertama, merupakan pra-kondisi atau prasyarat penting yang perlu dimiliki pendidik untuk memahami pikiran dan perasaan orang lain. Kedua, keterbukaan psikologis diperlukan untuk menciptakan suasana hubungan antarpribadi pendidik dan anak

²⁴Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Algesindo, 1998), 18

²⁵Ngainun Naim, *Menjadi Pendidik Inspiratif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 46-48

didik harmonis, sehingga mendorong anak didik untuk mengembangkan dirinya secara bebas tanpa ganjalan. Kemampuan dalam fleksibilitas kognitif ini menunjukkan bahwa tugas pendidik secara hakiki adalah tugas yang sangat kompleks.

Kemampuan bidang sikap merupakan kesiapan dan kesediaan pendidik terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaan, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap panggilan pelayanan, toleransi dan memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil pelayanannya.

Kompetensi perilaku (psikomotorik) adalah kemampuan dalam berbagai keterampilan seperti: keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan wahana, bergaul atau berkomunikasi, keterampilan menumbuhkan semangat, keterampilan menyusun rencana, hingga administrasi. Kompetensi psikomotor menekankan kepada praktek dan bidang-bidang kompetensi tersebut adalah saling mempengaruhi. Pendidik selalu berhubungan erat dengan keterampilan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan kemandirian. Kemampuan membaca situasi dan bertindak, serta dapat menemukan makna

dalam situasi.

Upaya peningkatan kompetensi profesional pun tergantung pada inisiatif pribadi pendidik sebagai orang yang dipilih Tuhan untuk melakukan tugas pelayanan pendidikan. Setidak-tidaknya kompetensi pendidik Kristen yang harus ada adalah kualitas, mencakup kemuridan Kristus, pemahaman dunia, pemahaman tradisi Kristen, keprihatinan dan perhatian terhadap orang lain, kepastian untuk penafsiran, pengabdian diri, dan kreativitas.

Strategi Peningkatan Kompetensi

Pendidik sebagai profesional sejati perlu memiliki kesungguhan dalam melakukan hal terbaik dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik Kristen. Sebagaimana disepakati, bahwa kompetensi-kompetensi yang ada akan mampu memengaruhi orang dalam jumlah besar yang dapat dilakukan dan dipersembahkan seorang pendidik Kristen kepada Tuhan Yesus Kristus. Alasan ini menjadi acuan bahwa pelayanan pendidikan masa kini semakin disorot oleh banyak orang. Kartowagiran, menekankan bahwa seorang pendidik harus terus dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi profesionalnya.²⁶ Kompetensi tersebut

²⁶Kartowagiran, *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 469

dapat ditingkatkan melalui pendidikan yang prosesnya berlangsung terus selama hidup seseorang yang dapat dilakukan secara formal maupun non-formal.

Peningkatan kompetensi profesional (pendidik) tersebut memerlukan strategi-strategi khusus. David Hocking mengatakan: "Strategi itu akan membantu kita untuk bersabar bila sesuatu menjadi buruk. Bila kemerosotan itu terjadi, strategi Anda dapat menahan Anda. Strategi Anda menolong menempatkan semua itu".²⁷ Strategi peningkatan kompetensi profesional tersebut tentu harus didasarkan pada ancangan tertentu. Menurut Andreas B Subagyo, bahwa ancangan yang tepat dalam meningkatkan kompetensi profesional adalah ancangan developmental, yaitu proses peningkatan terus menerus, mulai segera sesudah profesional menerima gelar dan berlangsung terus sepanjang karirnya. Menurut Subagyo:

Dilihat dari sudut pandang para pendidik berkelanjutan ada tiga strategi pokok cara meningkatkan kompetensi profesional. Pertama, strategi yang memusatkan perhatian pada manipulasi ciri-ciri lingkungan kerja yang menyuburkan peningkatan kompetensi. Kedua, strategi yang melibatkan pelatihan kecakapan khusus yang dianggap berkurang pada profesional ketika pertengahan karirnya. Ketiga,

strategi yang meliputi pembaruan secara mandiri.²⁸

Pendidik Kristen profesional, harus mampu mengarahkan dirinya sendiri. Sebab tidak ada pihak luar yang berusaha memaksanya untuk belajar, dia harus memperbaiki kesiagaan mentalnya menjadi lebih berpengetahuan dan berpengalaman. Dilihat dari sudut pendidik sebagai orang dewasa, maka dalam mengarahkan dirinya sendiri hanya ada satu strategi unggul, yaitu: pembaharuan secara mandiri entah memanfaatkan pendidikan profesional berkelanjutan, belajar sendiri, maupun bersama-sama dengan rekannya dan ini merupakan ciri khas pendidikan orang dewasa. Setiap petunjuk harus diperhatikan, ditempatkan dan digunakan untuk menjelajah keilmuan dan memiliki keuletan untuk menciptakan sendiri sumber pengetahuan. Memiliki sifat kreatif tinggi, yaitu mempertanyakan, dan mempersoalkan, serta mengembangkan yang telah ada demi suatu pelayanan pendidikan yang berkualitas.

1. Peningkatan Melalui Pendidikan

Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dilakukan secara formal maupun non formal. Berdasarkan Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974.

²⁷ David Hocking. *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm. 122

²⁸Subagyo, "Pendidikan Keagamaan Orang Dewasa Sebagai Pembinaan Kompetensi Orang Dewasa Bertheologia", *Op.Cit.*, 10

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Sedangkan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 1989 mencatat bahwa, "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang." Artinya, pendidikan merupakan landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya. Pendidikan berperan dalam proses peningkatan kualitas profesional, memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Asumsi ini memberi pengertian, bahwa manusia harus bertanggungjawab terhadap pendidikan. Sebagaimana Lengrand menguraikannya:

Pertama, menempatkan struktur dan metode, yang akan membantu manusia selama jenjang hidupnya untuk memelihara kelangsungan masa percobaan dan latihannya. Kedua, melengkapi tiap individu untuk menjadi obyek dan alat perkembangan sendiri dalam derajat tertinggi dan paling benar melalui berbagai bentuk

pendidikan sendiri.²⁹

Pendidikan sebagai sarana mempersiapkan orang memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi profesional. Dalam prosesnya memiliki strategi. Salah satu strategi untuk meningkatkan Kompetensi profesional dapat diperbaharui dengan berperan serta dalam *Continuing Professional Education* (Pendidikan Profesional Berkelanjutan) dari berbagai penyedia. Peningkatan kompetensi tersebut dilakukan dengan memanfaatkan lembaga-lembaga penyedia seperti pendidikan tinggi, lembaga atau lembaga independen yang menyediakan paket-paket pendidikan profesional lanjutan yang memiliki kualifikasi.

Cervero dalam kutipan Subagyo mengelompokkan tujuan pendidikan profesional berkelanjutan dalam tiga bagian, yaitu:

(1) tujuan menurut sudut pandang fungsionalis terhadap profesional, yang mencakup fokus intervensi individual dan sosial individual; (2) tujuan menurut pandangan konflik terhadap profesional yaitu yang melihat profesional bertentangan dengan kelompok-kelompok lain di masyarakat demi kekuasaan, status,

²⁹Lengrand, *Op.Cit.*, 31

dan uang; (3) tujuan yang merupakan reaksi terhadap tujuan berdasar pandangan konflik dan tujuan berdasarkan pandangan fungsi.³⁰

Peningkatan kompetensi sepenuhnya tertuju kepada peningkatan kualitas manusia. Kualitas itu mencakup segi fisik, religius, moral, intelektual, keterampilan, sosio kultural. Karena tanpa itu kita akan tertinggal. Cara untuk memenuhi keperluan intelektual adalah dengan mempelajari fakta, keahlian dan kebenaran baru. Pendidikan Profesional Lanjutan merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional. Pendidikan ini dapat dilakukan ditempat pelayanan dan penyedia lain. Hal ini tidak lepas dari tujuan-tujuan yang ditentukan, baik secara fungsional, konflik dan reaksi.

2. Lembaga Organisasi Pelayanan

Salah satu lembaga pengembangan kompetensi profesional adalah lembaga organisasi pelayanan. Seorang profesional dapat memanfaatkan pendidikan profesional berkelanjutan di lembaga organisasinya sendiri di samping menciptakan lingkungan pelayanan yang mendukung terhadap pemeliharaan kompetensi profesional. Dalam pemanfaatannya, perlu mengenal beberapa model program pelatihan dan pendidikan yang tersedia. Darmaningtyas

mengatakan: “Program-program latihan itu hendaknya mampu mendorong tumbuhnya kreativitas, keberanian, serta inisiatif, sehingga mampu mengembangkan model-model pelayanan secara variatif (bervariasi).”³¹

Salah satu model kecakapan tersebut adalah *behavioral modeling* atau pelatihan kecakapan sosial. Model ini memakai prosedur belajar terstruktur mencakup *modeling*, *role playing*, kembalikan unjuk kerja, dan *transfer of training*. Agar terjadi transfer of training dipakai teknik-teknik yang akan memudahkan terjadinya yaitu penyediaan secara lisan, tertulis atau dengan gambaran prinsip-prinsip kecakapan, belajar secara berlebihan diulang-ulang, semaksimal mungkin mengupayakan kesamaan stimulan di lingkungan belajar dan lingkungan pemakaiannya, menyediakan penguatan dalam kehidupan yang sebenarnya.

Model tersebut akan menyebabkan perubahan perilaku dan perubahan sikap yang konsisten. Model lain yang komprehensif adalah model pengelolaan perubahan melalui pelatihan dan pengembangan. Hal ini diharapkan dapat menambah ketajaman pengajaran serta bimbingan. Model ini berfokus pada perubahan perilaku mulai dari perilaku

³⁰Subagyo, *Op.Cit.*, 105

³¹Darmaningtyas. *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), 184

minor sampai kepada perubahan perilaku mayor. Perubahan perilaku yang kecil hanya berkenaan dengan pengetahuan keterampilan sedang yang besar berkenaan dengan sikap. Yang kecil cukup dicapai melalui pelatihan, sedang yang besar harus dicapai melalui pengembangan dengan berbagai metode.

Berdasarkan analisis di atas, setiap program yang dilakukan harus melaksanakan agenda, baik agenda pokok maupun agenda pendukung. Agenda pokok adalah program pendidikan yang memberi profesionalisme. Agenda pendukung adalah program pendidikan untuk menambah kemampuan, memahami dan menguasai materi yang diberikan lewat agenda pokok tersebut. Menurut Buchoriada tiga agenda pokok untuk menuju profesionalisme, yaitu:

pertama, program untuk menguasai kemahiran profesional. Kedua, program untuk memupuk kepekaan terhadap aspek-aspek etika dari profesi. Ketiga, program untuk menanamkan dasar-dasar peradaban. Segenap gagasan ini tergantung kepada derajat realisme dan asumsi yang dipergunakan dan kemampuan mengidentifikasi peluang-peluang yang terdapat dalam kehidupan nyata.³²

3. Melalui Penyedia Lain

Di samping sarana peningkatan kompetensi profesional yang disediakan

oleh organisasi (tempat pelayanan/mengajar). Pendidik dapat memanfaatkan program-program pendidikan yang disajikan oleh para penyedia lain. Penyedia-penyedia tersebut antara lain: Sekolah profesional, assosiasi profesi, penyedia-penyedia yang berdiri sendiri seperti penyedia pendidikan luar sekolah yang sesuai dengan keperluan. Ada Pendidikan Tinggi yang mempunyai ataupun anak lembaganya yang khusus menangani pendidikan berkelanjutan.

Meningkatkan kompetensi profesionalisme kependidikannya dengan memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun harus tetap dipertimbangkan tentang program studi lanjut yang harus dipilih dan harus sesuai dengan keperluan serta disesuaikan dengan kemampuannya. Keperluan utama dalam hal ini adalah upaya memelihara, meningkatkan dan mempertahankan profesional profesi kependidikannya. Sementara kemampuan yang dimaksud mencakup kemampuan intelektual, fisikis, waktu dan finansialnya. Sebab memasuki suatu jenjang pendidikan yang lebih tinggi tidak mudah serta tidak pernah lepas dari bagian-bagian yang disebutkan di atas.

4. Melalui Personal Learning Project

Andrias Harefa berkata: “Anda adalah pendidik terbaik bagi diri Anda sendiri. Artinya, setiap orang dapat mengajarkan

³²Mochtar Buchori, *Pendidikan Antisipatoris* (Yogyakarta: Kanisius, 2001), 111

dan melatih dirinya sendiri.”³³ Semua profesional diharapkan dapat merencanakan belajarnya sendiri. Belajar sendiri ini mengarah kepada perbuatan diri menjadi manusia pembelajar. Selanjutnya Harefa mengatakan, “Bila seseorang telah menjadi manusia pembelajar, maka kelak ia lebih dimungkinkan untuk dapat diharapkan menciptakan organisasinya menjadi organisasi pembelajar, yakni organisasi yang terus-menerus memperluas kapasitas menciptakan masa depan mereka. Demikianlah pemimpin sejati membangun dasar-dasar kepemimpinannya dengan menjadi manusia pembelajar.”³⁴

Sumber daya dalam proyek belajar pribadi mencakup pendidik, pakar atau profesional, teman yang berpengalaman, surat kabar, majalah, jurnal, perpustakaan dan buku-buku profesional, laporan penelitian, sistem informasi.”³⁵ Strategi untuk memanfaatkannya adalah mewawancarai dan mengajukan pertanyaan, membaca, mengamati, menonton, menerapkan apa yang dipelajari dan kegiatan-kegiatan lain (kunjungan, relasi dan paket-paket siap pakai). Strategi "self directif" yang lain yaitu, berpraktek atau belajar dari praktek dan pengalaman sehari-hari. Menjadi

anggota assosiasi profesional. Membagikan pikiran-pikiran. Belajar dari mentor, televisi dan radio serta menggunakan komputer.

Dalam pelaksanaan belajar pribadi ini sangat dipengaruhi motivasi. W. Surakhmad mengatakan, "Kadang-kadang suatu proses belajar tidak dapat mencapai hasil maksimal disebabkan oleh karena ketiadaan kekuatan yang mendorong ini (motivasi).”³⁶ Seorang murid akan didorong oleh motivasi belajar yang bisa dimunculkan dari dalam ataupun di luar dirinya. Keke T Aritonang mengatakan:

Faktor yang paling utama yang menentukan apakah siswa akan berminat dan termotivasi untuk belajar adalah faktor dari guru sendiri. Karena guru sebagai fasilitator harus mampu memilih dan mengolah metode, strategi dan motif mengajar yang dapat meningkatkan minat dan motivasi belajar para siswa dan guru terlibat langsung dalam proses belajar-mengajar.³⁷

Dalam hal ini pendidik Kristen harus dapat menempatkan dirinya sebagai seorang yang profesional melakukan pekerjaannya.

Eysenck dalam Slameto merumuskan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah dari tingkah laku

³³Andrias Harefa, *Menjadi Manusia Pembelajar* (Jakarta: Harian Kompas, 2000), 122

³⁴*Ibid.*, 139-140

³⁵Subagyo, *Op.Cit.*, 111

³⁶W.Surakhmad, *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar* (Bandung: Tarsito, 1982), 66

³⁷Keke T Aritonang, "Minat dan Motivasi dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa", *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.10/Tahun ke-7/Juni 2008: 17

manusia, berkaitan dengan konsep-konsep lain seperti minat, konsep diri, sikap dan sebagainya.³⁸ Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

5. Melalui Group Learning Project.

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk sosial. Dalam hubungannya dengan manusia sebagai makhluk sosial, terkandung suatu maksud bahwa manusia tidak terlepas dari individu lain. Pendidik sebagai manusia pembelajar tentu tidak terlepas dari sesamanya. Harefa berkata, “Manusia pembelajar bertanggung jawab kepada sesama manusia, kepada masyarakat sekitarnya. Ini berkaitan dengan eksistensi manusia sebagai, makhluk sosial.”³⁹ Sardiman A. M mengatakan, “Ia perlu belajar mengenali dan menghayati nilai-nilai dalam peningkatan kompetensinya, dalam hal ini sesama pendidik. Dalam hubungan tersebut terjadi komunikasi dan interaksi”.⁴⁰

Salah satu strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional

pendidik adalah belajar bersama rekan. Belajar bersama dapat dikatakan sebagai proyek belajar kelompok (*group learning project*). Seorang pribadi belajar dengan rekan menunjukkan bahwa di antara keduanya terjadi proses saling belajar dan mengajar. Proses belajar sedemikian ini biasanya muncul oleh karena berbagai kebutuhan dan oleh karena suatu perubahan baru diantara orang-orang yang seprofesi. Timbulnya kebutuhan untuk mengadakan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang kerja; timbul kebutuhan untuk mengevaluasi proyek-proyek kerja yang dilaksanakan menurut program tertentu; timbul kebutuhan untuk bertukar pengetahuan dan pengalaman di kalangan petugas bidang kerja yang sejenis.

Dalam proses belajar perlu memperhatikan berbagai kondisi pendukung. Kondisi tersebut berhubungan dengan pihak-pihak yang berinteraksi, guna mencapai sasaran yang diinginkan. Setiap orang berbagi dalam pengembangan dan evaluasi program; kebebasan ekspresi diijinkan; anggota-anggota kelompok harus memiliki kecakapan melakukan penyelidikan dan pemecahan masalah bersama-sama; sikap diagnostik terhadap proses didorong (selama belajar berlangsung harus ada

³⁸Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 170

³⁹Harefa, *Op.Cit.*, 136

⁴⁰Sardiman A. M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali, 1990), 1

evaluasi sambil jalan).⁴¹ Dalam usaha pencapaian tujuan belajar perlu ada sistem lingkungan (kondisi) belajar yang lebih kondusif. Setiap partisipan, saling mengalirkan pengalaman dan pengetahuan, menolong menciptakan lingkungan yang nyaman bagi belajar, memudahkan pengambilan keputusan.⁴² Belajar bersama rekan ini pun dapat dilakukan melalui diskusi, sharing dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Pendidik Kristen yang profesional, inspiratif dan menarik dalam kinerjanya harus menjaga stamina profesionalisme dalam profesinya. Pendidik Kristen sebagai komponen pendidikan sepertinya tidak akan pernah sepi untuk diperbincangkan. Pendidik (guru dan dosen) sebagai komponen pendidikan harus mendapat perhatian serius dan kontiniu. Pengelola pendidikan harus melakukan perbaikan secara menyeluruh terhadap komponen pendidikan, walaupun harus diakui bahwa perbaikan terhadap semua komponen pendidikan tersebut tidak akan mungkin dapat dilakukan sekaligus dan serempak. Pendidik sebagai

komponen pendidikan masih dianggap paling berperan dan berpengaruh bagi kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, sebagai komponen paling berpengaruh, maka para pendidik Kristen wajib menjadi pribadi yang kreatif.

Pendidik Kristen perlu melihat peran dan fungsi besarnya dalam pendidikan secara holistik. Menjadi sebuah alasan, bahwa pendidik Kristen harus tetap serius memelihara dan berusaha meningkatkan kompetensi agar menjadi kompeten. Sehingga mampu menjadi pendidik Kristen yang andal, profesional, inspiratif dan menarik. Berupaya menghindari keusangan dan ketidak-relevanan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Artinya, para pendidik Kristen harus secara konsisten dan kontinyu mengembangkan diri sebagai bagian dari bingkai komponen pendidikan dan pembelajaran. Kemampuan yang dimiliki pendidik Kristen akan menjadi sebuah kepribadian baginya. Pemeliharaan kepribadian tersebut akan membuat dirinya tetap profesional, inspiratif, menarik dan inovatif. Pada akhirnya mereka akan disebut sebagai pendidik profesional dan kreatif.

⁴¹Subagyo, *Op.Cit.*, 113

⁴²Ridaul Inayah, Trisno Martono, Heri Sawiji, "Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar Siswa, dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi pada Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 1 Lasem Jawa Tengah Tahun Pelajaran 2011/2012", *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, Vol. 1, No. 1, 2013:8

REFERENSI

- Aritonang, Keke T. "Minat dan Motivasi dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa", *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.10/Tahun ke-7/Juni 2008
- Buchori, Mochtar. *Pendidikan Antisipatoris*, Yogyakarta: Kanisius, 2001
- Darmaningtyas. *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Dubin, Sherry L. dan Dubin, Samuel S. *Maintaining Profesional Competence. Approaches to Career Enhancement, Vitality and Success Throughout a Work Life*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990.
- Haedar, Nashir. *Agama dan Krisis Kemanusiaan Modern*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Harefa, Andrias. *Menjadi Manusia Pembelajar*, Jakarta: Harian Kompas, 2000
- Hocking, David. *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001
- Hendri, Edi. "Guru Berkualitas: Profesional dan Cerdas Emosi", *Jurnal Saung Guru*, Vol. 1, No. 2, 2010: 7
- Inayah, Ridaul; Martono, Trisno; Sawiji, Heri. "Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar Siswa, dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi pada Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 1 Lasem Jawa Tengah Tahun Pelajaran 2011/2012", *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, Vol. 1, No. 1, 2013
- Kartowagiran, Badrun. "Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)", *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Th. XXX, No. 3, November 2011: 469-470
- Lengrand, Paul. *Pengantar Pendidikan Sepanjang Hayat*, Jakarta: Gunung Agung, 1981
- M, Cervero, Ronald. *Efektive Continuing Education for Professionals*, San Francisco: Jossey Bass, 1998
- M, Sardiman A. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali, 1990
- Singgih, Emanuel Gerit. *Reformasi dan Transformasi Pelayanan Gereja Menyongsong Abad ke-21*, Yogyakarta: Kanisius, 1996
- Mulyasa, E. *Menjadi Pendidik Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Rosdakarya, 2008
- Munte, Bangun. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Kristen (PAK) Terhadap Hasil Belajar Siswa", *Jurnal Dinamika Pendidikan*, Vol. 9, No. 3, November 2016: 127 (<http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp>)
- Murwani, Elika Dwi. "Peran Guru dalam Membangun Kesadaran Kritis Siswa", *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.06/Th.V/Juni 2006: 62-63
- Naim, Ngainun. *Menjadi Pendidik Inspiratif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Nurdin, Syafruddin. *Pendidik Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Ciputat Press, 2005.
- Sabri, N. M. Alisuf. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Ilmu Daya, 1995
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media Group, 2006.
- Saragih, A. Hasan. "Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar", *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol. 5, No.1, (Juni 2008): 30 (jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/abularasa)

- Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Stewart, Jim. *Mengelola Perubahan Melalui Pelatihan dan Pengembangan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997
- Subagyo, Andreas Bambang. *Pendidikan Keagamaan Orang Dewasa Sebagai Pembinaan Kompetensi Orang Dewasa Bertheologia*, Semarang: STBI, 2001.
- _____. *Menjadi Profesional*, Semarang: STBI, 2001.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Algesindo, 1998
- Sukardjo dan Komarudin, Ukim. *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Surakhmad, W. *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar*, Bandung: Tarsito, 1982
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan yang Dimanis*, Jakarta: YT. Leadership, 1997.
- Trulland, Joe E. and Carter, James E. *Ministerial Ethics: Being a Gong Minister in a Not So Good World*, Nashville: Broadman & Holman Publishers, 1993.
- W, Arno F. *Introduction to Psikology*, McGraw: Hill Book Company, 1977.
- W, Galbraith Michael. dan S, Zelenak Boni. *The Education of Adult and Continuing Education Profesional*, Sanfrancisco: Jossey Bass, 1990.