

PERAN ORGANISASI PENDIDIKAN DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA YANG PROFESIONAL

Assya Lintang Pangesti¹, Asri Nul Aini², Auliya Nur Inayah³, Anissa Kurniati⁴, Hani Fitriani⁵, Atep Iman⁶

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: 2288200016@untirta.ac.id¹, 2288200038@untirta.ac.id², 2288200040@untirta.ac.id³, 2288200044@untirta.ac.id⁴, 2288200054@untirta.ac.id⁵, atepiman@untirta.ac.id⁶

Abstract (English)

The role of the educational organization is one of the factors that contribute to the development of professional human resources. This study aims to explore the role of educational organizations in improving professional resources with a specific focus on teachers. This is because the quality of human resources is determined by the quality and level of education. The higher the quality of education, the higher the quality of human resources. Alongside educational quality, efforts are required for increased the qualifications, competencies, and teacher welfare. The research employs a qualitative descriptive method using data collection techniques through literature studies. In line with qualitative research, the author interprets the information that has been obtained according to data analysis. The results indicate that educational organizations play a significant role to the development of teacher professionalism. Some examples of educational organizations in Indonesia are PGRI, PGSI, dan LPTK. Those educational organizations help provide the necessary platforms, facilities, and infrastructure even advocate for teacher aspirations and rights. The role of educational organizations thus became a bridge in realizing professional quality human resources.

Article History

Submitted: 2 June 2024

Accepted: 11 June 2024

Published: 12 June 2024

Key Words

Educational Organization, Professional Teacher, Human Resource

Abstrak (Indonesia)

Peran organisasi pendidikan merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi terwujudnya sumber daya profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran organisasi-organisasi pendidikan dalam meningkatkan sumber daya yang profesional dimana berfokus pada topik guru. Hal ini disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia ditentukan berdasarkan mutu dan tingkat pendidikan. Semakin tinggi kualitas pendidikan, maka makin tinggi pula kualitas sumber daya manusia. Bersamaan atas kualitas pendidikan, perlu upaya untuk peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan guru. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi literatur. Terkait penelitian kualitatif, penulis berusaha menafsirkan informasi yang telah diperoleh menurut analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi pendidikan berperan signifikan dalam pengembangan profesionalisme guru. Beberapa contoh organisasi pendidikan di Indonesia antara lain PGRI, PGSI, dan LPTK. Organisasi-organisasi pendidikan tersebut membantu menyediakan wadah, sarana dan prasarana yang diperlukan bahkan memperjuangkan aspirasi serta hak guru. Peranan organisasi pendidikan kemudian menjadi jembatan dalam mewujudkan kualitas sumber daya yang profesional.

Sejarah Artikel

Submitted: 2 June 2024

Accepted: 11 June 2024

Published: 12 June 2024

Kata Kunci

Organisasi Pendidikan, Guru Profesional, Sumber Daya Manusia.

Pendahuluan

Manajemen adalah melakukan sesuatu pekerjaan melalui orang lain (management is getting done through other people). Definisi tersebut kelihatannya masih belum lengkap, karena manajemen sebagai peneggak dalam organisasi itu untuk mencapai tujuan. Disamping itu, perlu juga dijelaskan sebagaimana orang-orang lain itu mencapai tujuan melalui kerja

sama. Oleh karena itu, definisi yang kemudian berkembang adalah bahwa “manajemen adalah proses mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan dan kerja sama orang-orang lain.

Manajemen pendidikan ialah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Prajudi Atmosudirjo mengemukakan bahwa Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antar kelompok orang-orang memegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu (Fatoni, 2013:2). Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. Suksesnya suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya (Agustin Citra Afriyanti, 2015)

Beberapa konseptualisasi penting tentang organisasi yang menghasilkan definisi-definisi yang telah dibahas di atas, menunjukkan bahwa organisasi secara konseptual terdiri dari sistem, kerja sama, koordinasi, hierarki, dan tujuan (Naway, 2017:2-3). Artinya, kelima unsur itu menunjukkan bahwa organisasi secara konseptual tidak terpisahkan dari komunikasi. Pemikiran tentang keniscayaan hubungan yang tidak terpisahkan ini muncul dari pemahaman tentang hakikat organisasi dengan pendekatan kesisteman (systems theory) yang dirintis oleh Chester Barnard di dalam buku klasiknya, *The Functions of the Executive*.

Kita tidak mungkin memikirkan dan memahami hakikat organisasi tanpa melibatkan komunikasi secara melekat (inherent). Organisasi pendidikan memiliki peran yang penting untuk mewujudkan guru yang berkualitas. Organisasi yang dimaksud mulai dari lembaga yang menyiapkan dan mendidik calon guru, mengelola dan mengembangkan guru, sampai dengan lembaga yang memanfaatkan dan menilai kinerjanya. Oleh karena itu, permasalahan yang akan diangkat oleh penulis adalah bagaimana peran Organisasi pendidikan dalam mewujudkan sumber daya yang profesional

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi literatur. Adapun, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran organisasi pendidikan dalam mewujudkan sumber daya yang profesional dan pada konteks ini, yaitu guru. Metode penelitian kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan suatu kondisi menurut perspektif penulis berdasarkan data yang telah didapat, sehingga metode kualitatif cenderung memperhatikan kekuatan kata. Penyusunan artikel bersumber dari berbagai jurnal yang relevan terhadap topik penelitian dimana kemudian menjadi sumber primer. Sumber-sumber lain juga digunakan dalam penelitian guna mendukung informasi yang telah diperoleh.

Pembahasan

A. Pengertian Profesi Guru

Profesi merupakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan pelatihan pendidikan tertentu. Dimana profesi keguruan merupakan seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan dan memiliki keahlian dalam mengajar juga sebagai kontributor yang berdedikasi bagi masyarakat yang membutuhkan ilmu pengetahuan yang

dimilikinya. Jika ditelaah lebih lanjut istilah profesional berasal dari *profession*. Dalam kamus Inggris Indonesia. “*profession* berarti pekerjaan”. Professional memiliki arti yang sama dengan kata *accupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang mana diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus (Arifin, 1991:105).

Menurut Rice dan Bishoprick (1971) mengemukakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisme guru oleh kedua pasangan penulis tersebut dipandang sebagai satu. Proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignoirance*) menjadi tahu, dari tidak matang (*imnatulity*) menjadi matang, dan diarahkan oleh orang lain (*other- dieectedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri”. Pekerjaan guru adalah profesional dan ciri khas dari suatu profesi terlihat dengan adanya suatu peraturan yang mengikat jabatan itu, maka profesi guru memiliki kode etik guru.

Kunandar mengemukakan 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.

Berdasarkan UUD 1945 No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidikan profesional dan tugas utamanya adalah mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengasuh peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang pendidik dalam pengelolaan peserta didik yang diantaranya meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, dan lain sebagainya
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk dapat berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan orangtua/wali peserta didik.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan pendidik mengenai materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

Dari penjelasan diatas bahwa dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian guru profesional, adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsi sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik , serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.

B. Tuntutan Guru Profesional dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menjadi seorang guru yang profesional bukan sebuah pekerjaan yang mudah seperti yang dibayangkan oleh sebagian orang, yang mana dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada peserta didik sudah cukup, hal ini belum dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaan, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesional guru ini memerlukan persyaratan khusus antara lain :

- a. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Menuntut adanya tingkat pendidik keguruan memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan.
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Selain persyaratan tersebut, hal-hal persyaratan yang harus dipenuhi dalam suatu keprofesionalan guru adalah :

- a. Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Memiliki klien/objek layanan yang tetap seperti, dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
- c. Diakui oleh masyarakat karena memang dipekerjakan kasuhnya dimasyarakat.

Dari penjelasan syarat-syarat tersebut jelaslah bahwa jabatan profesi harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus mempersiapkan jabatan itu. Profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang diprasyarakatkan.(Kasful Anwar. Us.2015. 105). Guru yang profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pembelajaran tetapi juga harus menguasai seluruh aspek yang ada dalam pembelajaran, karena pembelajaran yang bermakna adalah pembelajaran yang melibatkan peserta didik dan mencakup semua ranah pembelajaran, seperti aspek kognitif (berpikir), aspek afektif (perilaku) dan aspek psikomotor (keterampilan). (Nur'aeni Asmarani: 2014. 504).

Profesionalisme guru dapat dilakukan dengan memahami tuntutan standar profesi yang ada, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang diprasyarakatkan, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pelajaran. (Muhson: 2014. 97). Guru yang profesional bisa dipengaruhi oleh: (1) Jenjang pendidikan, (2). Pelatihan dan program penyetaraan serta berbagai penataran yang diikuti, (3). Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas, (4). Mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi C. Tuntutan Guru Profesional dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh mutu dan tingkat pendidikan. Kualitas pendidikan yang rendah menyebabkan kualitas sumber daya manusia rendah; makin tinggi tingkat pendidikan maka makin tinggi pula kualitas sumber daya manusia. Hal ini

berpengaruh terhadap cara pikir, nalar, wawasan, keluasan dan kedalaman pengetahuan. Upaya peningkatan kualitas SDM haruslah diikuti dengan peningkatan kualitas pendidikan dan guru. Dengan komitmen pemerintah untuk berperan dalam peningkatan mutu pendidikan dan juga guru, serta upaya-upaya agar peningkatan mutu pendidikan dan guru dapat terlaksana dengan baik, diharapkan dimasa depan akan muncul generasi yang cerdas, kreatif, dan kompetitif untuk berpartisipasi dalam membangun bangsa dan negara guna mewujudkan bangsa dan negara yang maju dimasa mendatang. Komisi Internasional UNESCO untuk pendidikan memasuki abad ke-21 menyatakan bahwa berbeda dengan periode sebelumnya, dalam memasuki abad ke-21 ini guru memiliki peranan yang sangat strategis karena diharapkan dapat ikut membentuk karakter dan kecerdasan generasi muda atau dalam bahasa aslinya “*moulding character and minds of young generation*” (Soedijarto: 2008). Dunia pendidikan dituntut agar menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemajuan IPTEK. Guru mempunyai peranan yang penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang pendidikan bergantung pada guru. Pengembangan profesionalisme guru diarahkan pada peningkatan kualitas.

Maka dari itu, profesional guru perlu dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru agar terus berkembang. Berbagai laporan di lapangan menunjukkan beberapa hambatan dalam pelaksanaan pengembangan profesional guru karena model pengembangan profesional guru yang dilakukan tidak berdasarkan pada kebutuhan guru (Yusuf: 2016. 339). Kualitas profesionalisme guru ditunjukkan oleh lima sikap, yakni: (1) keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal; (2) meningkatkan dan memelihara citra profesi; (3) keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya; (4) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi; (5) memiliki kebanggaan terhadap profesinya (Sagala, 2009). Selain itu, perlunya sebagai seorang pendidik untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran agar dapat memberikan pengalaman belajar yang menarik, menyenangkan, dan efektif bagi siswa. Guru juga harus mampu mengikuti perkembangan teknologi dan memanfaatkannya dalam proses pembelajaran. Karena, dengan terus berinovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar guru senantiasa tidak ketinggalan tidak “gaptek” (gagap teknologi) dalam kemampuan mengelola pembelajaran. Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi dengan menggunakan LCD dan komputer (*hard technologies*) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (*soft technologies*) (Purwanto, <http://www.pustekkom.com>), menggunakan internet sebagai media pembelajaran. Sebab, perkembangan teknologi “informasi dan internet” merupakan faktor pendukung utama percepatan yang memungkinkan tembusnya batas-batas dimensi ruang dan waktu yang tentu juga akan berpengaruh pada paradigma pendidikan termasuk profesi guru dalam menjalankan tugasnya. (Sanaky: 2005). Dengan memenuhi tuntutan ini, seorang guru profesional dapat secara efektif meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan pendidikan di Indonesia.

C. Organisasi Pendidikan di Indonesia

Ditinjau dari sejarah perkembangan sejak pendidikan di zaman penjajahan Belanda hingga di zaman kemerdekaan, sejak Proklamasi 17 Agustus 1945 hingga sekarang, struktur organisasi dan administrasi pendidikan di Indonesia banyak mengalami perubahan dan

perkembangan. Perubahan itu bergerak dari struktur sentralisasi yang otokratis, secara berangsur-angsur menuju ke arah desentralisasi.

Dalam zaman penjajahan Belanda di Indonesia dan pada permulaan kemerdekaan, Departemen PP dan K merupakan satu departemen yang meliputi semua urusan pendidikan dari pendidikan dasar sampai ke pendidikan tinggi, dan meliputi pula pendidikan agama. Kemudian, sesuai dengan perkembangan politik dan pemerintahan serta makin bertambah luas dan banyaknya urusan pendidikan itu, Departemen PP dan K dipecah lagi menjadi beberapa departemen. Mula-mula dipecah dua menjadi Departemen/Kementerian PP dan K dan Kementerian Agama. Kemudian Kementerian PP dan K dibagi lagi menjadi Departemen PdK, Departemen PTIP, dan Departemen Olah Raga, dibawah seorang menteri utama.

Dalam struktur Kabinet Ampera yang dibentuk yang dibentuk pada tanggal 25 Juli 1966, ketiga departemen tersebut kemudia disatukan lagi di bawah satu kementerian yang disebut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tersebut membawahi lima direkturat Jenderal, yaitu Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar, Direktorat Jenderal PTIP, Direktorat Olah Raga, Direktorat Jenderal urusan Pemuda/Kepramukaan, dan Direktorat Jenderal Kebudayaan.

Dengan Surat Keputusan Presiden nomor 39 tahun 1969, kelima ditjen pada Departemen PP dan K itu kemudian digabung-gabungkan lagi menjadi tiga dirjen, yaitu Dirjen Pendidikan (merupakan gabungan dari Dirjen Pendidikan Dasar dan Dirjen PTIP), Dirjen Olah Raga, Pemuda dan Pramuka, dan Dirjen Kebudayaan.

Dengan adanya penggabungan dirjen-dirjen tersebut, maka struktur organisasi Departemen P dan K di pusat maupun di daerah mengalami perubahan-perubahan pula. Di samping perubahan struktur, juga nama dan istilah untuk setiap organ diubah pula seperti kepala inspeksi diganti dengan kepala pembinaan (disingkat :Kabin), dsd. Kemudian dengan Surat Keputusan Menteri P dan K RI tanggal 7 Februari 1975 No. 022/O/1975, unit-unit organisasi Departemen P dan K pada tingkat pusat mengalami perubahan pula, Beberapa perubahan penting anatara lain adalah :

1. Ditjen Pendidikan yang tadinya merupakan penggabungan dari Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah, dan Ditjen Pendidikan Tinggi.
2. Ditjen Olah Raga dan Pemuda diubah menjadi Ditjen Pendidikan Luar Sekolah dan Olah Raga.
3. Badan Pengembangan Pendidikan (BPP) diperluas fungsi dan tugasnya sehingga namanya pun diubah menjadi Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan (BP3 K).
4. Pembentukan pusat-pusat, sebagai tempat latihan, pembinaan dan penelitian segala sesuatu yang berhubungan dengan pengembangan pendidikan.
 - a). Sekolah Menengah Olahraga Atas (SMOA) dan sekolah-sekolah menengah kesenian, dimasukkan ke dalam fungsi Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah.
 - b). Sekolah Tinggi Olahraga (STO) dan perguruan-perguruan tinggi kesenian dimasukkan ke dalam fungsi Ditjen Pendidikan Tinggi.

Akan tetapi, meski betapa seringnya perubahan bentuk dan struktur kementerian itu terjadi, dilihat dari sifatnya dan efisiensi kerjanya belum menunjukkan perubahan-perubahan dan kemajuan yang berarti. Pada umumnya perubahan-perubahan itu hanyalah merupakan perubahan struktur personel di bagian atas saja, sedangkan struktur organisasi ke bawahnya pada umumnya tidak mengalami perubahan. Menurut sifatnya, struktur organisasi pendidikan di Indonesia hingga kini masih menunjukkan struktur sentralisasi yang kuat di segala bidang

dan urusan sekolah. Sampai pada kira-kira tahun 1960, hampir semua urusan kependidikan dikuasai dan diselenggarakan secara sentral oleh pemerintah pusat, seperti urusan pembangunan gedung-gedung sekolah, pengangkatan, kenaikan dan pemberhentian guru-guru SD sampai perguruan tinggi, penentuan kurikulum (rencana pelajaran), penentuan dan penyelenggaraan ujian dan sebagainya.

Sejak kira-kira tahun 1960, barulah secara berangsur-angsur diadakan desentralisasi terhadap beberapa bidang seperti dalam bidang persnel : pengangkatan dan pemberhentian guru/pegawai yang semula semuanya diselenggarakan secara sentral di Jakarta, mulai berangsur-angsur diserahkan kepada daerah atau perwakilan Departemen P dan K di tiap daerah.masing-masing. Demikian pula tentang kenaikan tingkat dan gaji berkala yang semula surat keputusannya harus dikeluarkan oleh Pusat secara berangsurangsur diserahkan pula kepada Kanwil dan atau kepada kepala bidang masing-masing. Bahkan sejak tahun 1969 surat keputusan untuk kenaikan gaji berkala cukup dibuat oleh kepala kantor yang mempunyai pembuatan daftar gaji (PDG) sendiri, seperti oleh kepala sekolah lanjutan yang umumnya merangkap sebagai bendaharawan. (Ngalim Purwanto : 2004 : 134)

Ditinjau dari ukuran dan jenisnya, organisasi pendidikan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat, umumnya merupakan organisasi yang besar seperti organisasi korporasi. Ciri-ciri organisasi pendidikan antara lain :

1. Masukan dasarnya (raw inputs) ikut aktif menentukan pencapaian tujuan organisasi.
2. Lebih sebagai organisasi nonprofit.
3. Prosesnya bersifat irreversible.
4. Lebih bersifat labor intensive.
5. Berkesinambungan.
6. Cenderung sekarang berubah.

Disebabkan raw inputnya merupakan barang aktif, maka perlu kehati-hatian sewaktu menginterpretasikan peran manajemen terhadap keberhasilan pendidikan karena bukannya tidak mungkin pada satuan pendidikan tertentu kontribusi utama keberhasilan pendidikan lebih terletak pada masukan dasarnya. Konteksnya dengan desentralisasi bisa saja kebutuhan pola manajemen pendidikan menjadi berbeda karena kualitas masukan dasar yang berbeda. Hal ini bisa memberikan dampak pada perwujudan hubungan organisasi pendidikan antara pusat dan daerah yang mungkin tidak dapat diseragamkan.

Berbeda dengan organisasi yang lain, organisasi pendidikan selalu disominasi oleh pejabat fungsional sehingga persoalan hubungan hierarki versus hubungan fungsional menjadi menonjol, terutama sekali pada organisasi pendidikan jenjang menengah ke atas. (Hasbullah, 2007: 39).

Mulai akhir tahun ajaran 1973 disentralisasi dalam penyelenggaraan ujian makin diperlonggar lagi. Dengan Surat Keputusan Menteri P dan K Republik Indonesia tanggal 12 September 1973 No. 0178/U/1973, semua sekolah dan kursus yang berada dalam lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Departemen P dan K (sekarang Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah) mengadakan ujian sekolah sendiri-sendiri sebagai pengganti ujian penghabisan yang pada tahun-tahun sebelumnya biasanya diadakan secara sentral oleh wilayah atau rayon masing-masing.

Tentu saja berlakunya ujian sekolah ini, di samping banyak keuntungan dan kebaikannya, ada pula kelemahannya, yaitu di samping menghemat biaya/anggaran pemerintah yang biasanya harus dikeluarkan berjuta-juta rupiah untuk penyelenggaraan ujian sekolah sendiri. Dengan adanya ujian sekolah berarti guru telah dipercaya sepenuhnya untuk

menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dengan sebaikbaiknya. Dapat menimbulkan persaingan yang sehat di antara sekolah-sekolah yang sejenis dan diantara sekolah swasta dengan sekolah negeri dalam mempertinggi mutu pendidikan dan pengajaran. Sedaang kelemahannya, guru kurang bertanggungjawab dalam menjalankan tugas kewajibannya yaitu dalam memeberikan pelajaran dan cara mengevaluasi hasil pelajarannya.

Adapun faktor-faktor yang menghambat proses desentralisasi dan menimbulkan kemacetan-kemacetan dalam kelancaran struktur organisasi pendidikan adalah :

- a. Akibat kebijakan pendidikan di masa lampau yang tidak stabil.
- b. Anggaran belanja pendidikan yang selalu sangat tidak mencukupi.
- c. Garis-garis komunikasi dan hierarki yang birokratis, sangat panjang dan berbelit-belit antara sekolah dan pusat.
- d. Kehidupan atau ekonomi guruguru dan petugas-petugas pendidikan yang pada umumnya sangat sulit.
- e. Pengangkatan dan penempatan personel yang tidak menurut proporsi dan keahliannya yang sesuai.
- f. Kesadaran masyarakat dan petugas-petugas pemerintah setempat terhadap pentingnya pendidikan, yang pada umumnya masih kurang. (Ngalim Purwanto : 2004 : 136-137)

Peranan manajemen dan kepemimpinan dalam sebuah pendidikan organisasi sangat diperlukan guna menjadikan pendidikan organisasi tersebut mencapai arah, maksud, dan tujuan yang dicanangkan. Untuk itu, perlu diupayakan perencanaan yang baik terhadap sumber-sumber daya yang tersedia.

D. Peran Organisasi Pendidikan Atas Terwujudnya Organisasi Guru Profesional

Organisasi pendidikan memiliki peran yang penting untuk mewujudkan guru yang berkualitas dan berprofesional. Organisasi yang dimaksud mulai dari lembaga yang menyiapkan dan mendidik calon guru, mengelola dan mengembangkan guru, sampai dengan lembaga yang memanfaatkan dan menilai kinerjanya.

A. Peran PGRI

Organisasi PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) adalah wadah terkumpulnya guru-guru dan tenaga kependidikan Indonesia. Didirikannya Organisasi PGRI diharapkan sebagai sarana perjuangan dan penyampaian aspirasi guru-guru untuk menyuarkan hak dan kewajiban guru demi terwujudnya kualitas kinerja guru yang baik serta akan berdampak secara luas terhadap kualitas pendidikan Indonesia. Salah satu tujuan PGRI berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru serta sebagai perantara atau jembatan senjangnya ketersediaan profesi guru antar daerah dalam hal jumlah, kualifikasi akademik, kompetensi dan kemampuan guru. PGRI memiliki tanggung jawab sebagai organisasi profesi untuk berperan aktif dan sistematis dalam perihal pemenuhan tanggung jawab profesional guru sebagai anggota PGRI yang memahami guru serta memperjuangkan hak-hak guru.

Menurut Irma sebagai organisasi perjuangan, PGRI memiliki tiga peran inti diantaranya: (1) sebagai pemikir yang mengkaji variabel-variabel yang ada di organisasi bertujuan melahirkan konsep-konsep pengelolaan pendidikan yang lebih inovatif; (2) sebagai penyeimbang atau jembatan kemitraan dengan pemerintah dalam mengawal dan mengembangkan pengelolaan pendidikan secara profesional dan (3) sebagai penekan yang menjembatani aktualisasi permasalahan dan aspirasi para guru dilapangan untuk direalisasikan oleh pemerintah.

B. Peran PGSI

PGSI (Persatuan Guru Swasta Indonesia) merupakan himpunan bagi guru-guru yang bekerja di bidang profesi guru. Berbeda dengan PGRI organisasi PGSI diperuntukkan guru swasta yang memiliki tujuan hampir sama dengan Organisasi PGRI yaitu untuk menyukseskan aspirasi dan hak guru. Guru sebagai tenaga inti kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan potensi pada peserta didik secara maksimal dan membangun pertumbuhan yang dapat menunjang perkembangan peserta didik. Dengan demikian guru harus punya modal dasar yang penting dalam mengarahkan peserta didik untuk mencapai tujuan yang diharapkan baik perkembangan ranah efektif, kognitif dan psikomotorik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan, seorang guru harus mempunyai syarat-syarat yang diperlukan dalam mengajar dan membangun suasana kelas yang efektif, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan saling menghargai (demokratis), menjalin komunikasi yang baik antara guru dan peserta didik saat pembelajaran berlangsung, penggunaan tata bahasa yang baik dan mudah dipahami juga menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh guru

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, perlu diupayakan peningkatan kualifikasi, kompetensi, serta kesejahteraan guru. Sehingga dengan adanya peran PGSI ini di harapkan mampu memperjuangkan kesejahteraan guru, dan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia.

C. Peran LPTK

Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sebagai organisasi pendidikan yang mencetak guru, memberi bekal kompetensi kognitif, afektif dan psikomotorik serta praktek pengalaman lapangan sehingga lulusan mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan program studi masing-masing. LPTK menyelenggarakan pendidikan guru dengan kedua model: *concurrent model* (model terintegrasi) dan *consecutive model* (model bersambungan). Hal ini untuk mewadahi calon yang sejak awal berminat menjadi guru dan calon guru yang setelah lulus baru berpikir untuk menjadi guru.

Berbagai peran LPTK untuk mewujudkan guru yang profesional dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan agar peserta didik memiliki kualifikasi pendidikan di berbagai level S1, S2, S3 dengan beragam program studi. Untuk mewujudkan calon guru atau guru yang profesional, kualitas berbagai komponen manajemen pendidikan perlu diwujudkan baik dari sisi manajemen kurikulum dan pembelajaran, manajemen kemahasiswaan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen personalia, manajemen keuangan, dan manajemen kehumasan yang efektif. Sertifikasi pendidik sebagai pengakuan atas kompetensi dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu perlu dilakukan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), atau pendidikan profesi guru (PPG) oleh LPTK yang memenuhi persyaratan menyelenggarakannya.

Kesimpulan

Guru profesional bukan sekadar profesi yang menghendaki jenjang pendidikan tertentu dimana memiliki pengetahuan teknologi dan manajemen, tetapi lebih merupakan sikap dan pengembangan keterampilan berupa suatu tingkah laku yang diprasyaratkan. Tuntutan guru profesional pula semakin beragam seiring berkembangnya waktu. Terkait hal tersebut, keberadaan organisasi pendidikan turut memainkan peran aktif dalam meningkatkan profesionalisme guru, seperti organisasi PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia), PGSI (Persatuan Guru Swasta Republik Indonesia), dan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga

Kependidikan). Salah satu tujuan PGRI sendiri guna meningkatkan profesionalisme guru serta sebagai perantara atau jembatan pemerataan ketersediaan profesi guru, kualifikasi akademik, kompetensi dan kemampuan guru. Organisasi PGSI pun memiliki tujuan yang hampir sama dengan PGRI mengenai pemenuhan tanggung jawab profesional guru, yakni menuangkan aspirasi dan hak-hak guru. Sementara itu, LPTK berperan mewadahi calon tenaga pendidikan profesional melalui penyelenggaraan pendidikan guru. Secara keseluruhan, organisasi pendidikan mampu menciptakan lingkungan dan membantu proses peningkatan profesionalisme guru, karena organisasi bertindak selaku fasilitator, pendukung, dan pendorong dengan menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan.

Daftar Pustaka

- Afriyanti, Agustin Citra “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Semua Elemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional Indonesia Malang, 2015, h. 1.
- Fitriyani. (2019). KONSEP ORGANISASI PENDIDIKAN DALAM PEMBERDAYAAN SEKOLAH Fitriyani Dosen STAI Bumi Silampari Lubuklinggau. *El-Ghiroh*, XVII(02), 62– 80. <https://jurnal.staibsllg.ac.id/index.php/el-ghiroh/article/view/105>
- Naway, F. A.,. (2017). *Komunikasi dan Organisasi Pendidikan*. Ideas Publishing. Gorontalo. Hal 2-3.
- Rifa’i, M. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1–339.
- Scott, R. A., Tucker, A., & Bryan, R. A. (1989). The Academic Dean: Dove, Dragon, and Diplomat. In *The Journal of Higher Education* (Vol. 60, Issue 5). <https://doi.org/10.2307/1982278>
- Silalahi, M. (2018). Kepemimpinan Organisasi Pendidikan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(2). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v1i2.15>
- Siregar, A., Royyani, M., & Wahyuni, S. (2023). Sistem Komunikasi Organisasi Pendidikan. In *Jurnal Dirosah Islamiyah* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/10.47467/jdi.v5i2.3073>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *Masaliq*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>
- Panuntun, S. (2020). Budaya Organisasi Pendidikan Di Indonesia Organisasi Dalam Pendidikan. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 98-112.
- Purwanto, Ngalm (1999), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta : Mutiara.
- Hasbullah (2007), *Otonomi Pendidikan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.