

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepadaitasemua. Shalawatsertasalamsenantiasatercurahkepadaujungankita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawarisalah Islam sebagai rahmat bagiseluruhalam.

Kami menyadaribahwamakalahinitidaklahsempurna dan masihmemilikiketerbatasan. Oleh karenaitu, kami mengharapankritik, saran, dan masukan yang membangundari pembaca untuk perbaikan di masa yang akandatang.

Akhir kata, kami mengucapkanterimakasih yang sebesar-besaryakepadasemuapihak yang telahmemberikandukungan dan bantuandalampenyusunanmakalahini. Semogamakalahini dapatmemberikanmanfaat dan menjadisumbangankecildalampengembanganpengetahuan yang lebihbaik di masa depan. Wassalamu'alaikum wr. wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
I. Latar Belakang.....	1
II. RumusanMasalah	2
III. Tujuan	2
BAB II. PEMBAHASAN	3
I. KonsepOrganisasiProvesi	3
II. Pengertian, Tujuan dan fungsi organisasi provesi	3
III. Organisasi profesional keguruan di indonesia: PGRI, MGMP, KKG.....	6
IV. Pengawasan terhadap pelaksanaan kode etik keguruan.....	7
BAB III. PENUTUP	12
I. KESIMPULAN	12
DAFTAR PUSTAKA	13

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Lebih lanjut mengenai organisasi profesi keguruan di jelaskan dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 41 dijelaskan bahwa guru membentuk organisasi profesi yang bersifat independent dan berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal ini dijelaskan juga bahwa guru wajib menjadi anggota organisasi profesi.

Berdasarkan dua batasan di atas, maka organisasi profesi di Indonesia ini tidak hanya memprioritaskan memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan dan pengabdian kepada masyarakat tetapi perkembangan individu (siswa) sebagai pribadi yang unik secara utuh. Oleh karena setiap satuan pendidikan harus memberikan layanan yang dapat memfasilitasi perkembangan pribadi siswa secara optimal berupa pengajaran kelas, Pemahaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan profesi keguruan juga harus di prioritaskan. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi yang juga harus dikuasai oleh siswa.

II. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Konsep Organisasi Profesi ?
2. Apa Pengertian, Tujuan dan Fungsi Organisasi profesional ?
3. Bagaimana Organisasi profesional keguruan di Indonesia: PGRI, MGMP, KKG ?
4. Bagaimana Pengawasan terhadap pelaksanaan kode etik keguruan ?

III. TUJUAN

1. Untuk mengetahui Bagaimana Konsep Organisasi Profesi
2. Untuk mengetahui Apa Pengertian, Tujuan dan Fungsi Organisasi profesional
3. Untuk mengetahui Bagaimana Organisasi profesional keguruan di indonesia: PGRI, MGMP, KKG
4. Untuk mengetahui Bagaimana Pengawasan terhadap pelaksanaan kode etik keguruan

BAB II

PEMBAHASAN

I. KONSEP ORGANISASI PROFESI

Di dalam perkembangannya, organisasi profesi guru/kependidikan telah banyak mengalami diferensiasi dan diversifikasi. Hal ini sejalan dengan terjadinya diferensiasi dan diversifikasi profesi kependidikan. Sebagaimana dinyatakan dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat (6) bahwa “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan,”

Beberapa organisasi profesi kependidikan di Indonesia, disamping PGRI, yang sudah relatif berkembang pesat diantaranya Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI). Organisasi ini beranggotakan para sarjana pendidikan dari berbagai bidang pendidikan, yang didalamnya mempunyai sejumlah himpunan sejenis seperti Himpunan Sarjana Pendidikan Biologi, Himpunan Sarjana Pendidikan Bahasa dan sebagainya. Organisasi lain yang sudah lebih berkembang ialah Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN) yang dulu bernama Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI).

Organisasi kependidikan yang mengarah ke pedantenasionalisasi profesi, ada yang disebut *Indonesian society for special needs education (ISSE)* dan *Indonesian society for adapted Physical Education (ISAPE)*. Kedua organisasi ini menaruh perhatian pada pendidikan kebutuhan khusus, terutama bagi kelompok yang mengalami gangguan dalam perkembangan baik secara fisik, mental, maupun sosial.

Organisasi apapun yang dibentuk oleh sebuah profesi, tujuan akhirnya adalah memberikan manfaat kepada anggota profesi itu terutama di dalam meningkatkan kemampuan profesional, melindungi anggota dalam melaksanakan layanan profesional, dan melindungi masyarakat dari kemungkinan melapraktek dari layanan profesional. (santori, djam'an, 6.22: 2009)

II. PENGERTIAN, TUJUAN DAN FUNGSI ORGANISASI PROFESIONAL

Organisasi profesi merupakan organisasi yang anggotanya adalah para praktisi yang menetapkan diri mereka sebagai profesi dan bergabung bersama untuk melaksanakan fungsi-fungsi sosial yang tidak dapat mereka laksanakan dalam kapasitas mereka sebagai individu.

Sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61 ada lima misi dan tujuan organisasi kependidikan, yaitu meningkatkan dan atau mengembangkan: karier, kemampuan, kewenangan profesional, martabat dan kesejahteraan seluruh tenaga kependidikan. Sedangkan visinya secara umum adalah terwujudnya tenaga kependidikan yang profesional.

- a. *Meningkatkan* dan *atau mengembangkan karier anggota*, merupakan upaya organisasi profesi kependidikan untuk mengembangkan karier anggota sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Karier yang dimaksud adalah perwujudan diri seorang pengembang profesi secara psikofisis yang bermakna, baik bagidirinyasendiri maupun bagioran lain (lingkungannya) melalui serangkaian aktifitas.
- b. *Meningkatkan* dan *atau mengembangkan kemampuan anggota*, merupakan upaya terwujudnya kompetensi kependidikan yang handal dalam diri tenaga kependidikan atau guru, yang mencakup: *performance component, subject component, professional component*. Dengan kekuatan dan kewibawaan organisasi, para pengembang profesi kependidikan/keguruan akan memiliki kekuatan moral untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya, baik melalui program terstruktur maupun program tidak terstruktur.
- c. *Meningkatkan* dan *mengembangkan kewenangan profesional anggota*, ini merupakan upaya para profesional untuk menempatkan anggota suatu profesi sesuai dengan kemampuannya. Proses ini tidak lain dari proses spesifikasi pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang, kecuali oleh ahlinya yang telah mengikuti proses pendidikan tertentu dan dalam waktu tertentu yang relatif lama. Umpamanya, keahlian guru pembimbing dalam bimbingan karier, pribadi/sosial, dan bimbingan belajar.
- d. *Meningkatkan* dan *atau mengembangkan martabat anggota*, ini merupakan upaya organisasi profesi kependidikan agar anggotanya terhindar dari perlakuan tidak manusiawi dari pihak lain, dan tidak melakukan praktik yang melecehkan nilai-nilai kemanusiaan. Ini dapat dilakukan karena saat seorang profesional menjadi anggota organisasi suatu profesi, pada saat itu pula terikat oleh kode etik profesi sebagai pedoman perilaku anggota profesi itu. Dengan memasuki organisasi profesi akan terdorong dari perlakuan masyarakat yang tidak mengindahkan martabat kemanusiaan dan

berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan standar etis yang telah disepakati.

- e. Meningkatkan dan mengembangkan kesejahteraan, ini merupakan upaya organisasi profesi kependidikan untuk meningkatkan kesejahteraan lahir dan batin anggotanya. Dalam poin ini tercakup juga upaya untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan anggotanya. Tidak disangsikan lagi bahwa tuntutan kesejahteraan ini merupakan prioritas utama. Karena selain masalah ini tidakaitannya dengan kelangsungan hidup, juga merupakan dasar bagi tercapainya peningkatan dan pengembangan aspek lainnya. Dalam teori kebutuhan Maslow, kesejahteraan ini mungkin menempati urutan pertama berupa kebutuhan fisiologis yang harus segera dipenuhi.

Organisasi profesi kependidikan selain sebagai ciri suatu profesi kependidikan, sekaligus juga memiliki fungsi tersendiri yang bermanfaat bagi anggotanya. Organisasi profesi kependidikan berfungsi sebagai berikut:

a. Fungsi pemersatu

Kelahiran suatu organisasi profesi tidak terlepas dari motif yang mendasarinya, yaitu dorongan yang menggerakkan para profesional untuk membentuk suatu organisasi keprofesian.

Organisasi profesi kependidikan merupakan wadah pemersatu berbagai potensi profesi kependidikan dalam menghadapi kompleksitas tantangan dan harapan masyarakat pengguna jasa kependidikan. Dengan mempersatukan potensi tersebut diharapkan organisasi profesi kependidikan memiliki kewibawaan dan kekuatan dalam menentukan kebijakan dan melakukan tindakan bersama, yaitu upaya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan para penganjur profesi kependidikan itu sendiri dan kepentingan masyarakat pengguna jasa profesi ini.

b. Fungsi peningkatan kemampuan profesional

fungsi ini secara jelas tertuang dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61 yang berbunyi “tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan profesional, martabat dan kesejahteraan tenaga kependidikan”

peraturan pemerintah tersebut menunjukkan adanya legalitas formal yang secara tersirat mewajibkan anggota profesi kependidikan untuk selalu meningkatkan kemampuan

an profesionalnya melalui organisasi atau ikatan profesi kependidikan. Bahkan dalam UUSPN Tahun 1989 : pasal 31 ayat 4 menyatakan bahwa, “tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa.”

III. ORGANISASI PROFESIONAL KEGURUAN DI INDONESIA: PGRI, MGMP, KKG

a. PGRI

Persatuan Guru Republik Indonesia lahir pada 25 November 1945, setelah 100 hari proklamasi kemerdekaan Indonesia. Cikal bakal organisasi PGRI adalah diawali dengan nama Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB) tahun 1912, kemudian berubah nama menjadi Persatuan Guru Indonesia (PGI) tahun 1932. Pada saat didirikannya, organisasi ini disamping memiliki misi profesi juga ada tiga misi lainnya, yaitu misi politis-deologis, misi peraturan organisasi, dan misi kesejahteraan.

1. Misi profesi PGRI adalah upaya untuk meningkatkan mutu guru sebagai penegak dan pelaksana pendidikan nasional. Guru merupakan pioner pendidikan sehingga dituntut oleh UUSPN tahun 1989: pasal 31; ayat 4, dan PP No. 38 tahun 1992, pasal 61 agar memasuki organisasi profesi kependidikan serta selalu meningkatkan dan mengembagkan kemampuan profesinya.
2. Misi politis teologis tidak lain dari upaya penanaman jiwa nasionalise, yaitu komitmen terhadap pernyataan bahwa kita bangsa yang satu yaitu bangsa indonesia, juga penanaman nilai-nilai luhur falsafah hidup berbangsa dan benegara, yaitu pancasila.
3. Misi peraturan organisasi PGRI merupakan upaya pengejawantahan peaturan keorganisasian , terutama dalam menyamakan persepsi terhadap visi, misi, dan kode etik keelasan sruktur organisasi.
4. Dipandang dari segi derajat keeratan dan keterkaitan antaranggotanya, PGRI berbentuk persatuan (union). Sedangkan struktur dan kedudukannya bertaraf nasional, kewilayahan, serta kedaerahan. Keanggotaan organisasi profesi ini bersifat langsung dari setiap pribadi pengemban profesi kependidikan. Dengan demikian

PGRI merupakan organisasi profesi yang memiliki kekuatan dan mengakar diseluruh penjuru indonesia. Arrtinya, PGRI memiliki potensi besar untuk meningkatkan hakikat dan martabat guru, masyarakat, lebih jauh lagi bangsa dan negara.

b. MGMP

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) didirikanatasanjuranpejabat-pejabatDepartemen Pendidikan Nasional. Organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisasi dari guru dalam kelompoknya masing-masing.

c. KKG

KelompokKerja Guru (KKG) sebagaikelompokkerjaseluruh guru dalamsatugugus. Pada tahappelaksanaannyadapatdibagikedalamkelompokkerja guru yang lebihkecil, yaitukelompokkerja guru berdasarkanjenjangkelas, dan kelompokkerja guru berdasarkanatasmatapelajaran.

Tujuan organisasiKelompokKerja Guru (KKG) yaitu :

1. Memfasilitasikegiatan yang dilakukan di pusatkegiatan guru berdasarkanmasalah dan kesulitan yang dihadapi guru.
2. Memberikan bantuan profesional kepada para guru kelas dan mata pelajaran di sekolah.
3. Meningkatkanpemahaman, keilmuan, keterampilansertapengembangansikapprofesionalberdasarkankekeluargaan dan salingmengisi (sharing).
4. Meningkatkanpengelolaan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan (Pakem).

Melalui KKG dapatdikembangkanbeberapakemampuan dan keterampilanmengajar, seperti yang di ungkapkan Turney (Abin, 2006), bahwaketerampilanmengajar guru sangat memengaruhiterhadapkualitaspembelajaran di antaranya; keterampilanbertanya, keterampilanmemberipenguatan, keterampilanmengadakanvariasi, keterampilanmenjelaskan, keterampilanmembuka dan menutuppelajaran, keterampilanmemimpindiskusikelompokkecil dan perorangan.

IV. PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN KODE ETIK KEGURUAN

Setiapprofesi, sepertitelahdibicarakandalambagianterdahulu, harusmempunyaikodeetikprofesi. Dengan demikian, jabatandokter, notaris, arsitek, guru,

dan lain-lain yang merupakan bidang pekerjaan profesi mempunyai kode etik. Sama halnya dengan kata profesi sendiri, Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian jelas menyatakan bahwa “Pegawai Negeri/Sipil mempunyai Kode Etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan.” Dalam penjelasan Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa dengan adanya Kode Etik ini, pegawai negeri sipil sebagai aparatur Negara, abdi negara, dan abdi masyarakat mempunyai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari.

a. Pengertian kode etik

Kode etik suatu profesi adalah norma-norma yang harus diindahkan oleh setiap anggota profesi di dalam melaksanakan tugas profesinya dan dalam hidupnya di masyarakat. Norma-norma tersebut berisikan petunjuk-petunjuk bagi para anggota profesi tentang bagaimana mereka melaksanakan profesinya dan larangan-larangan, yaitu ketentuan-ketentuan tentang apa yang tidak boleh diperbuat atau dilaksanakan oleh mereka, kode etik juga menyangkut tingkah laku anggota profesi pada umumnya dalam pergaulan sehari-hari di dalam masyarakat.

Kode Etik Guru Indonesia dapat dirumuskan sebagai himpunan nilai-nilai dan norma-norma profesi guru yang tersusun dengan baik dan sistematis dalam suatu sistem yang utuh dan bulat. Fungsi Kode Etik Guru Indonesia adalah sebagai landasan moral dan pedoman tingkah laku setiap guru warga PGRI dalam menuaikan tugas pengabdian sebagai guru, baik di dalam maupun di luar sekolah serta dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat. Dengan demikian, maka Kode Etik Guru Indonesia merupakan alat yang amat penting untuk pembentukan sikap profesional para anggota profesi keguruan.

b. Peningkatan mutu dan kualitas guru

Tugas guru dalam menjalankan profesinya kependidikan yang teramat luas, termasuk di dalamnya tugas guru sebagai pendidik dan sebagai pengajar. Akan tetapi muara tugas utama kedua peran tersebut terjadi pada arena proses pembelajaran, yaitu suatu upaya guru dalam menciptakan situasi interaksi pergaulan sosial dengan mereka yang kondusif bagi terjadinya perkembangan optimal peserta didik. Upaya itu adalah membuat sinergi semua unsur yang

terlibat bagiterciptanyalingkungan yang kondusif untuk terjadinya proses pembelajaran pada peserta didik.

Guru memainkan multiperand dalam proses pembelajaran yang diselenggarakannya dengan tugas yang amat bervariasi yaitu sebagai:

1. Konservator (pemelihara) Guru bertugas memelihara sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan. Dalam sistem pembelajaran guru merupakan figur bagi peserta didik dalam memelihara sistem nilai.
2. Inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan dan teknologi yang dikaji dalam sistem pembelajaran itu. Jadi guru bukan saja bertugas sebagai memelihara sistem nilai tetapi juga mengembangkan kepadataran yang lebih luas dan lebih maju.
3. Transmitor (penerus) sistem-sistem nilai, guru selayaknya meneruskan sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik. Dengan demikian, sistem nilai tersebut dimungkinkan akan diwariskan kepada Peserta didik sebagai generasi yang akan melanjutkan sistem nilai tersebut
4. transformator (penerjemah) sistem-sistem nilai, guru bertugas menerjemahkan sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelma dalam pribadi dan perilakunya. Lewat interaksinya dengan peserta didik diharapkan pula sistem-sistem nilai tersebut menjelma dalam pribadi peserta didiknya.
5. perencana (planner) guru bertugas mempersiapkan apa yang akan dilakukan dalam proses pembelajaran. Seorang guru harus membuat rencana pembelajaran yang matang, yang sekarang dikenal dengan satuan acara pembelajaran (SAP)
6. manajer proses pembelajaran, guru bertugas mengelola proses pembelajaran, mulai dari persiapan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Di sini ditentukan siapa yang harus terlibat dalam proses pembelajaran serta sejauh mana tingkat keterlibatannya. Semua unsur yang diperkirakan menunjang atau menghambat berhasilnya proses pembelajaran dikelola sesuai dengan kondisi objektifnya masing-masing.
7. Pemandu (director) guru bertugas menunjukkan arah dan tujuan pembelajaran kepada peserta didik. Kegiatan ini bukan saja memperjelas aktivitas belajar peserta didik, tetapi juga menjadi motifator bagi mereka untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirancang, baik oleh guru maupun dirancang bersama peserta didik.

8. organisator (penyalenggara) guru bertugas mengorganisasikan seluruh kegiatan pembelajaran. Guru bertugas menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan rencana.
9. Komunikator guru bertugas mengkomunikasikan murid dengan berbagai sumber belajar. Pekerjaannya, antara lain memberikan informasi tentang buku sumber yang di gunakan, tempat belajar yang kondusif, bahkan mungkin sampai menginformasikan narasumber lain yang ditugasi jika diperlukan.
10. Fasilitator, guru bertugas menyediakan kemudahan-kemudahan belajar bagi siswa, seperti memberikan informasi tentang cara belajar yang efektif, menyediakan buku sumber yang cocok, memberikan pengarah dalam pemecahan masalah dan pengembangan diri peserta didik, dan lain-lain.
11. Motivator, guru bertugas memberikan dorongan belajar sehingga muncul hasrat yang tinggi untuk belajar secara instruksi. Dalam proses belajar pembelajaran, dorongan yang diberikan mungkin berupa penghargaan seperti pujian dan lain-lain.
12. penilai (evaluator), guru bertugas mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan data yang valid, reliabel, dan objektif dan akhirnya harus memberikan pertimbangan atau (judgement) atas tingkat keberhasilan pembelajaran tersebut berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai program, proses, maupun hasil atau produk.

c. Peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan

Salah satu isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan di negara kita saat ini adalah peningkatan mutu pendidikan, namun yang terjadi justru kemerosotan mutu pendidikan dasar, menengah, maupun tingkat pendidikan tinggi. Hal ini berakibat langsung akibat penyelenggaraan pendidikan yang lebih menitikberatkan pada aspek kuantitas dan kurang dibarengi dengan aspek kualitasnya. Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh peningkatan proses belajar mengajar. Dengan adanya peningkatan proses belajar mengajar dapat meningkatkan pula kualitas lulusannya. Peningkatan kualitas proses pembelajaran ini akan sangat tergantung pada pengelolaan sekolah dan pengajaran/pendekatan yang diterapkan guru.

Berdasarkan kajian teori, kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempengaruhi implementasi dan pemeliharaan perubahan dan berkorelasi dengan hasil belajar murid. Kualitas lulusan pendidikan dipengaruhi oleh kualitas manajemen sekolah atau manajemen pengelolaan pendidikan. Hasil belajar siswa dipengaruhi oleh fasilitas pendukung, proses belajar mengajar, dan pengajaran. Kemampuan sosial ekonomi orang tua siswa yang tinggi akan berkorelasi dengan penyediaan fasilitas belajarnya, yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi belajar. Dalam proses pembelajaran, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar.

Mutu pendidikan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, adasejumlah variabel yang dianggap saling berhubungan/mempengaruhi diantaranya:

d. Peningkatan Gaji dan Kesejahteraan Guru

Langkah pertama ini dinilai amat vital dan strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan. Karena Setidaknya ada dua alasan. Pertama, dari lima syarat pekerjaan dapat disebut sebagai profesi, yang masih belum terpenuhi secara sempurna adalah gaji dan kompensasi dari pelaksanaan peran sebagai profesi.

Kelima syarat pekerjaan sebagai profesi adalah:

1. bahwa pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi bagi masyarakat,
2. bahwa pekerjaan itu memerlukan bidang keahlian tertentu,
3. bidang keahlian itu dapat dicapai dengan melalu cabang pendidikan tertentu (body of knowledge),
4. bahwa pekerjaan itu memerlukan organisasi profesi dan adanya kode etik tertentu, dan kemudian,
5. bahwa pekerjaan tersebut memerlukan gaji atau kompensasi yang memadai agar pekerjaan itu dapat dilaksanakan secara profesional.

Dari kelima syarat tersebut, yang masih belum terpenuhi sepenuhnya adalah syarat yang kelima, yakni gaji dan kompensasi yang memadai. Alasan kedua, karena peningkatan gaji dan kesejahteraan merupakan langkah yang memiliki dampak yang paling berpengaruh (multiplier effects) terhadap langkah-langkah lainnya.

e. Pengawasan terhadap pelaksanaan kode etik keguruan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang organisasi profesi dan kode etik, pasal 42 dengan jelas menyatakan bahwa “ Pegawai Negeri Sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan di dalam dan diluar kedinasan.”

Dalam pidato pembukaan Kongres PGRI XIII, Basumi sebagai ketua umum PGRI menyatakan bahwa kode etik guru Indonesia merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku guru warga PGRI dalam melaksanakan panggilan pengabdian sebagai guru (PGRI, 1973). Dari pendapat ketua umum PGRI ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam kode etik guru Indonesia terdapat dua unsur pokok yakni:

1. sebagai landasan moral.
2. sebagai pedoman tingkah laku.

Dari uraian di atas terlihat bahwa landasan pelaksanaan kode etik profesi adalah norma-norma yang harus diindahkan oleh anggota profesi di dalam melaksanakan tugas profesinya dan dalam hidupnya di masyarakat.

BAB III PENURUP

I. KESIMPULAN

Organisasi profesi adalah suatu wadah perkumpulan orang-orang yang memiliki suatu keahlian khusus yang merupakan ciri khas dari bidang keahlian tertentu. Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

- a. Kepuasan kerja
- b. Supervisi pendidikan
- c. Komitmen

Kepuasan kerja diartikan sebagai cermin sikap dan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya, atau keadaan emosional menyenangkan dan tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diperlukandalam setiap usaha kerjasama guru untuk mencapai tujuan sekolah,

yang seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan sekolah ini adalah sesuatu yang diidamkan. Tetapi sebaliknya dengan guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan sangat sulit mencapai hasil yang baik. Seseorang guru memiliki hak profesional jika memiliki lima aspek pokok yakni:

- a. Mendapat pengakuan dan perlakuan hukum.
- b. Memiliki kebebasan untuk mengambil langkah-langkah interaksional edukatif dalam batas tanggung jawabnya, dan ikutserta dalam proses pengembangan pendidikan setempat.
- c. Menikmati kepemimpinan teknis dan dukungan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam rangka menjalankan tugasnya sehari-hari.
- d. Menerima perlindungan dan penghargaan yang wajar terhadap usaha-usaha dan prestasi yang inovatif dalam bidang pengabdian.
- e. Menghayati kebebasan mengembangkan kompetensi profesionalnya secara individual maupun secara institusional. Etika profesional seorang guru sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Seorang guru baru dapat disebut profesional jika telah menaati Kode Etik Keguruan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Satory, Djam'andkk. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka
Kosasi Rafli, soetjipto. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
<http://aadesanjaya.blogspot.com/2010/11/kode-etik-profesi-keguruan.html>,

<http://www.dinaspendidikanparepare.upaya-dan-strategia-peningkatan-mutu-pendidik-dan-tenagakependidikan>,

Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya Offset.
<http://puterimissicobuata.wordpress.com/2010/01/21/upaya-meningkatkan-mutu-dan-kualitas-guru-sd/>,

