



## MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME PENDIDIK GURU Kajian Konseptual dan Operasional

I G. A. K. Wardani ([wardani@ut.ac.id](mailto:wardani@ut.ac.id))

Universitas Terbuka

### **ABSTRACT**

*The role of teacher educators is becoming more and more important in fulfilling the need of professional teachers as stated in the Indonesian Republic Law #14/2005 on Teacher and Lecturer. In order to be able to educate profesional teachers and teacher candidates, the teacher educators alone should be profesional, and have willingness to continuously develop profesionalism. Developing profesionalism is a must for teacher educators, due to four reasons: (1) the nature of profesionalism, (2) the rapid development of science, technology and arts, (3) the life-long learning paradigm, and (4) the demand of Law # 14/2005 on Teacher and Lecturer. But the data on teacher educators from several Teacher Education Institutions indicate that not all of teacher educators show willingness to develop profesionalism. Therefore, profesionalism development should be encouraged by all parties related to teachers and teacher educators. There are many activities that can be undergone by teacher educators in order to develop profesionalism, some of which are: taking further study, taking relevant courses, regular self reflection, joining academic activities (seminar, workshop, training, etc.), school familiarization, conducting research, and publishing scientific article.*

*Keywords: developing profesionalism, teacher educator*

### **ABSTRAK**

Peran pendidik guru menjadi lebih dan lebih penting dalam memenuhi kebutuhan guru profesional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia # 14/2005 tentang Guru dan Dosen. Agar dapat mendidik guru profesional dan calon guru, pendidik guru sendiri harus profesional, dan memiliki kemauan untuk terus mengembangkan profesionalisme. Mengembangkan profesionalisme adalah suatu keharusan bagi pendidik guru, karena empat alasan: (1) sifat profesionalisme, (2) perkembangan pesat ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, (3) paradigma pembelajaran seumur hidup, dan (4) permintaan Hukum # 14/2005 tentang Guru dan Dosen. Namun data pada pendidik guru dari Lembaga Pendidikan Guru beberapa menunjukkan bahwa tidak semua pendidik guru menunjukkan kesediaan untuk mengembangkan profesionalisme. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme harus didorong oleh semua pihak yang terkait dengan guru dan pendidik guru. Ada banyak kegiatan yang dapat dialami oleh pendidik guru dalam rangka mengembangkan profesionalisme, beberapa diantaranya adalah: mengambil studi lebih lanjut, mengambil kursus yang relevan, refleksi diri secara teratur, bergabung dengan kegiatan akademik (seminar, lokakarya, pelatihan, dll), pengenalan sekolah, melakukan penelitian, dan penerbitan artikel ilmiah.

Kata kunci: pendidik guru, pengembangan profesionalisme

Lembaga Pendidikan Guru (LPG) yang selama ini dikenal dengan nama Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) merupakan satu lembaga dengan tugas utama mendidik para calon guru atau para guru yang memerlukan pendidikan lanjutan. Melihat tugas yang begitu penting, dapat dipastikan bahwa harapan masyarakat sangat besar pada LPG ini. Lebih-lebih setelah keluarnya Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang membawa banyak perubahan pada status pekerjaan seorang guru, LPG menjadi sorotan yang cukup tajam dari masyarakat pendidikan. Guru profesional yang dicanangkan oleh undang-undang tersebut membawa perubahan yang cukup drastis pada posisi guru, lebih-lebih lagi pada LPG yang mendidik calon guru dan guru. Mengapa seperti itu?

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mendapat perhatian cukup serius di berbagai negara, baik negara maju maupun negara berkembang. Hal ini dapat dimaklumi karena kenyataan menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai peran penting dalam kemajuan satu negara. Jepang yang hancur lebur dalam Perang Dunia kedua, segera bangkit kembali karena memberi perhatian yang serius pada pendidikannya. Melalui pendidikan, berbagai keterampilan, terutama keterampilan hidup, dapat dikembangkan, di samping tentu saja berbagai pengetahuan dan sikap yang perlu dikuasai dan ditampilkan oleh setiap orang jika mau hidup secara layak dalam dunia yang berkembang sangat pesat ini. Salah satu faktor yang berperan besar dalam dunia pendidikan dan yang sering dikaitkan dengan kualitas pendidikan, khususnya pendidikan formal adalah guru. Peran guru ini menjadi semakin penting karena sebagaimana yang diungkapkan oleh Wardani dan Julaeha (2011), perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) yang sangat pesat membawa berbagai perubahan dalam setiap aspek kehidupan manusia. Perkembangan IPTEKS yang pesat ini juga membuat peran pendidikan semakin penting karena pendidikan diasumsikan mampu mentransfer segala perubahan tersebut kepada peserta didik. Dalam kaitan ini, guru memegang peran yang sangat vital karena melalui gurulah diharapkan segala perubahan tersebut akan sampai kepada peserta didik. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa guru memegang peran yang sangat penting dalam pendidikan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat banyak tergantung kepada guru, di samping berbagai komponen pendidikan lainnya, seperti kebijakan pemerintah, sarana prasarana, keluarga, masyarakat.

Tentu belum semua guru mampu memainkan peran yang penting tersebut karena kualitas guru juga beragam, lebih-lebih jika guru tidak mau berkembang, sehingga semakin jauh dari sosok guru profesional yang diamanatkan oleh Undang-undang Guru dan Dosen. Guru dihasilkan oleh Lembaga Pendidikan Guru, di bawah asuhan para dosen yang berperan sebagai pendidik guru. Sejalan dengan pemikiran ini, kualitas pendidik guru atau dengan perkataan lain profesionalisme seorang pendidik guru akan sangat berperan dalam membentuk kualitas guru yang dihasilkan. Apakah semua pendidik guru sudah mampu mengembangkan kadar profesionalismenya? Berkaitan dengan hal ini, topik tentang pengembangan kemampuan profesional atau profesionalisme pendidik guru menjadi penting untuk dikaji.

Pendidik guru dituntut untuk mampu menjadi model bagi para guru atau calon guru yang dididiknya. Sebagaimana yang ditekankan oleh Swennen dan Van der Klink (2009), pemodelan merupakan aspek sentral dalam pekerjaan seorang pendidik guru serta merupakan keterampilan yang sangat kompleks dan mempersyaratkan pemahaman yang mendalam tentang mengajar dan peran sebagai pendidik guru. Adalah hal yang mustahil jika seorang pendidik guru mengharapkan para guru atau calon guru yang dididiknya akan mampu mengembangkan kemampuannya sebagai guru jika dia sendiri tidak menunjukkan perkembangan tersebut. Jika guru dianggap sebagai seseorang yang patut digugu dan ditiru, maka pendidik guru semestinya dianggap sebagai

seseorang yang mutlak harus digugu dan ditiru. Oleh karena itu, para pendidik guru di semua LPG perlu menjawab tantangan ini dengan serius. Namun, berdasarkan pengamatan berbagai dokumen yang berkaitan dengan pendidik guru dan diskusi internal, tampaknya belum semua pendidik guru menyadari posisi yang sangat penting dan menentukan ini. Oleh karena itu, diharapkan tulisan ini dapat menyadarkan para pendidik guru akan perannya yang sangat sentral tersebut serta mengambil langkah nyata dalam pengembangan profesionalisme.

### **Pengembangan Profesionalisme Pendidik Guru**

Apa yang dimaksud dengan kemampuan profesional dan pengembangan kemampuan profesional atau profesionalisme? Untuk menjawab pertanyaan ini, kajian tentang istilah profesi, profesional, dan profesionalisme harus dilakukan terlebih dahulu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau disingkat KBBI (Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1997), profesi diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu, sedangkan istilah profesional yang merupakan kata sifat dimaknai sebagai sesuatu yang bersangkutan dengan profesi. Dengan demikian, pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang memerlukan kepandaian khusus untuk melakukannya dan mengharuskan adanya pembayaran bagi pelakunya (lawan dari amatir). Selanjutnya, profesionalisme yang merupakan kata benda, dimaknai sebagai mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri satu profesi atau orang yang profesional. Tidak jauh berbeda dengan KBBI, Oxford Advanced Learner's Dictionary (Wehmeier, 2005), mendefinisikan profesionalisme sebagai suatu standar tinggi yang kita harapkan dari seseorang yang terlatih dengan baik dalam pekerjaan tertentu, atau "*great skill and ability*" (hal: 1205).

Sejalan dengan pengertian di atas, menurut Darling-Hammond dan Goodwin (1993), setiap pekerjaan professional mempunyai persamaan karakteristik, yang membedakannya dari pekerjaan non-profesional. Karakteristik tersebut adalah: (1) pekerjaan dilandasi/ dilaksanakan berdasarkan ilmu terkait yang disebut sebagai "*codified body of knowledge*" (Darling- Hammond & Goodwin, 1993: 25), (2) ada mekanisme terstruktur untuk mengatur perekrutan, pendidikan, dan penetapan standar praktek yang etis dan tepat, serta (3) tanggung jawab utama adalah kemaslahatan/ kepuasan klien.

Berdasarkan ketiga karakteristik di atas, dari karakteristik pertama dapat ditafsirkan bahwa jika pekerjaan sebagai pendidik guru dipandang sebagai pekerjaan profesional, maka paling tidak seorang pendidik guru harus menguasai ilmu yang mendasari pekerjaannya sebagai guru dan pendidik guru. Ilmu yang harus dikuasai oleh guru dan para pendidik guru itu disebut sebagai "*the scientific basis of the art of teaching*", yang meliputi: (1) pemahaman yang mendalam tentang karakteristik peserta didik, dalam hal ini para calon guru dan guru yang mengambil studi lanjut, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi disiplin ilmu maupun sisi pedagogis, termasuk materi dalam kurikulum pendidikan peserta didik, (3) pengelolaan pembelajaran yang mendidik, yang mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian proses dan hasil belajar, di samping pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan, serta (4) pengembangan kemampuan profesional secara berkelanjutan (Gage, dalam Joni, 2007). Inilah yang kemudian menjadi sosok utuh kompetensi guru, yang di dalam UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas no.16/2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru dipilah menjadi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Karakteristik kedua menyiratkan adanya mekanisme yang terstruktur dalam mengelola pendidikan guru dan profesi guru, serta adanya standar yang etis dan memadai bagi praktek

pelayanan kepada peserta didik. Ini berarti, tidak sembarang orang dapat menjadi guru, lebih-lebih lagi menjadi pendidik guru. Dengan perkataan lain, mereka yang diterima di lembaga pendidikan guru atau yang memasuki pekerjaan sebagai guru, lebih-lebih lagi sebagai pendidik guru, haruslah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam rekrutmen, termasuk sistem pendidikannya. Namun kenyataan menunjukkan, tidak semua pendidik guru mempunyai latar belakang kependidikan/keguruan ketika mulai bertugas di LPG sebagai pendidik guru. Hal ini terjadi karena masih terbatasnya calon dosen yang mempunyai latar belakang kependidikan/keguruan. Kondisi seperti ini pasti membuat muram wajah profesi guru/pendidik guru, sebagaimana yang disiratkan oleh Darling-Hammond dan Goodwin (1993). Namun, kondisi yang serupa tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga di negara-negara lain yang masih mempunyai masalah dengan kualitas sumber daya manusia. Untuk mengatasi hal ini, sebelum bertugas sebagai dosen, para pendidik guru ini mendapatkan bekal kependidikan/keguruan, dan kemudian diikuti dengan mengambil studi lanjut, baik yang mengarah kepada pencapaian gelar maupun yang berupa sertifikat. Selanjutnya, standar yang etis dan memadai dalam praktek tercermin dalam kode etik guru dan dosen, terutama yang berkaitan dengan layanan bagi peserta didik.

Karakteristik ketiga, yaitu tanggung jawab utama guru dan pendidik guru adalah peserta didik, berimplikasi bahwa guru dan pendidik guru harus selalu peduli pada kepentingan peserta didiknya, sehingga mereka harus melakukan diagnosis sebelum melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya (siswa bagi guru dan calon guru atau guru bagi pendidik guru). Dengan demikian, jika guru dan pendidik guru benar-benar profesional, kualitas layanan yang diberikan akan mampu mengembangkan potensi peserta didik karena memang program layanan ini dikembangkan berdasarkan hasil analisis kebutuhan peserta didik. Layanan atau program pembelajaran yang dikelola guru dan pendidik guru akan memenuhi kebutuhan peserta didik, sehingga menimbulkan rasa puas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan profesional sebagai guru dan pendidik guru mencakup penguasaan sosok utuh kompetensi guru dan kemampuan melaksanakan tugas yang mengutamakan kemaslahatan dan kepuasan peserta didik. Dengan demikian, tolok ukur utama keberhasilan bagi guru profesional adalah kualitas proses dan hasil belajar para siswa yang menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu, tingkat keprofesionalan pendidik guru dapat ditandai dari tingkat penguasaan sosok utuh kompetensi sebagai dosen, baik secara akademik maupun penerapannya dalam konteks otentik pemberian layanan kepada peserta didik (guru dan calon guru) yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator lain yang dapat dijadikan ukuran tingkat keprofesionalan pendidik guru adalah kepuasan para guru/calon guru yang menjadi tanggung jawabnya, yang tercermin dalam kualitas proses dan hasil belajar para guru dan calon guru tersebut. Di samping itu, tingkat keprofesionalan pendidik guru juga dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas penelitian yang pernah dilakukan serta karya ilmiah yang pernah diterbitkan atau disajikan dalam berbagai pertemuan. Hal ini menjadi sangat penting karena sesuai dengan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, ayat 2, "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat".

Kewajiban dosen untuk melakukan penelitian, sejalan dengan wacana pendidik guru sebagai peneliti yang dikemukakan oleh Livingston, Call, dan Morgado (2009). Ketiga pakar ini mengemukakan bahwa minimal ada dua alasan mengapa pendidik guru juga harus berperan sebagai peneliti. Alasan pertama adalah berkembangnya "*evidence-based practiced*" (hal. 191) atau praktek-praktek yang berdasarkan bukti-bukti, bukan hanya dalam bidang pendidikan tetapi juga dalam

profesi lain. Berkembangnya fokus pada penelitian membuat penilaian kuantitas dan kualitas penelitian para dosen mempengaruhi peringkat institusi tempatnya bekerja, di samping hadiah-hadiah finansial yang mungkin diterima oleh institusi tersebut. Alasan kedua, adalah pentingnya belajar berkelanjutan dan keinginan para pendidik guru untuk merefleksikan dan meningkatkan kemampuan belajar dan mengajar berdasarkan berbagai konsep, yaitu: pandangan dinamis tentang pengetahuan, perubahan sosial, perubahan jenjang pendidikan, bekerja antar profesi, belajar sepanjang hayat, serta model kolaboratif dalam pengembangan kegiatan belajar dan mengajar. Berdasarkan ulasan Lingston, Call, dan Morgado (2009) tersebut, pendidik guru yang berperan sebagai peneliti akan mempunyai nilai tambah yang sangat bermakna, baik bagi individu pendidik guru sendiri maupun bagi LPG tempatnya bekerja.

Selanjutnya perlu dikaji apa yang dimaksud dengan pengembangan kemampuan profesional atau pengembangan profesionalisme. Dengan mengacu kepada definisi dari Wikipedia (diunduh 29 Desember 2010), dapat dikatakan bahwa pengembangan kemampuan profesional seorang pendidik guru adalah meningkatnya kemampuan pendidik guru, baik dalam pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, yang berdampak pada meningkatnya kualitas layanan para pendidik guru pada peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya. Ini berarti bahwa peningkatan kemampuan tersebut memang berdampak positif bagi layanan yang diberikan oleh pendidik guru kepada guru atau calon guru yang menjadi tanggung jawabnya. Jika peningkatan kemampuan itu tidak meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, berarti kemampuan profesional pendidik guru tersebut belum berkembang. Dengan demikian, pengembangan kemampuan profesional selalu dikaitkan dengan meningkatnya kualitas layanan ahli yang diberikan kepada klien.

Pertanyaan berikut yang perlu dibahas adalah: mengapa pendidik guru harus mengembangkan kemampuan profesionalnya? Untuk menjawab pertanyaan ini, paling tidak ada empat alasan yang dapat dijadikan acuan, yaitu: alasan yang berkaitan dengan hakikat profesionalisme, perkembangan IPTEKS, filosofi atau paradigma belajar sepanjang hayat, dan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen. Keempat alasan ini saling berkaitan, sehingga yang satu hampir tidak dapat dipisahkan dari yang lain.

Alasan yang berkaitan dengan hakikat profesionalisme menekankan bahwa pekerjaan profesional mempersyaratkan penguasaan ilmu yang merupakan landasan dalam melaksanakan tugas profesional. Guru dan pendidik guru harus menguasai *the scientific basis of the art of teaching*, agar mampu memberi layanan ahli untuk memenuhi kebutuhan peserta didik, yang menjadi tanggung jawab utamanya. Sementara itu, perkembangan IPTEKS yang begitu pesat, membawa perubahan hampir pada semua aspek kehidupan, termasuk hirarkhi kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow (dalam Santrock, 2008). Ilmu keguruan dan teori belajar berkembang dengan pesat, termasuk di dalamnya munculnya berbagai pendekatan/strategi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik yang juga berubah. Oleh karena itu, mau tidak mau kebutuhan peserta didik yang juga berubah tersebut harus dipahami oleh para pendidik guru, sehingga ia mampu mengembangkan strategi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berkaitan dengan hal ini, perlu dicatat bahwa pembelajaran yang semula lebih banyak berpusat kepada guru telah berkembang menjadi pembelajaran yang berpusat pada siswa. Sejalan dengan ini, berbagai pendekatan/model pembelajaran seperti konstruktivistik, pembelajaran berbasis masalah, pembelajaran kreatif dan produktif (Ditjen Dikti, 2004) telah tersebar luas dan sudah mulai diterapkan di sekolah-sekolah. Tentulah sangat tidak masuk akal jika para pendidik guru tidak akrab dengan berbagai perubahan dalam pembelajaran yang berlangsung di sekolah-sekolah.

Selanjutnya, alasan yang berkaitan dengan filosofi atau paradigma belajar sepanjang hayat, yang menurut Wikipedia (diunduh tanggal 6 Mei 2011) dikenal sebagai "*lifelong learning paradigm*" menyiratkan bahwa belajar terjadi sepanjang hidup manusia, dari ayunan sampai ke liang kubur. Tentulah mustahil untuk mempertahankan posisi sebagai pendidik guru, jika seorang pendidik guru tidak mampu atau tidak mau belajar sepanjang hayat. Berdasarkan filosofi belajar sepanjang hayat, tidak mungkin seorang guru, lebih-lebih pendidik guru, berhenti belajar karena merasa sudah pintar atau sudah menguasai segalanya. Perlu dicatat bahwa paradigma belajar sepanjang hayat sebenarnya juga telah menjadi filosofi yang turun temurun dalam masyarakat Indonesia. Hal ini antara lain dapat diidentifikasi dari ungkapan yang tersirat dalam lagu rakyat Bali, yang salah satu baitnya berbunyi: *Yadian ririh, liu enu pelajahin*, yang bermakna: meski pintar, masih banyak yang perlu dipelajari. Kekayaan budaya ini dapat dianggap sebagai kearifan lokal yang menegaskan perlunya belajar sepanjang hayat. Sebagai orang yang digugu dan ditiru, pendidik guru harus memodelkan kebiasaan belajar sepanjang hayat ini kepada para peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam kaitan ini, pendidik guru haruslah terlebih dahulu mampu memodelkan perilaku/kebiasaan belajar terus menerus sepanjang hayat, agar terjadi "*trickledown effect*" ( Dikti, 2004) pada para calon guru dan guru, sehingga para calon guru/guru ini dapat memodelkannya kepada para siswa yang diajarnya, jika kemudian sudah menjadi guru atau kembali bertugas sebagai guru.

Terakhir, Undang Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 60, mewajibkan dosen "meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni". Kewajiban yang dicanangkan dalam undang-undang ini, mau tidak mau haruslah dilaksanakan oleh para dosen pada umumnya dan lebih-lebih lagi oleh dosen pendidik guru. Hal ini tentu tidak akan jadi masalah bagi para dosen yang sudah terbiasa memenuhi kewajibannya sebagai pendidik guru, sehingga segala kemudahan yang menjadi haknya, misalnya kenaikan pangkat dan jabatan, akan terpenuhi sebagai hasil dari pemenuhan kewajiban.

Dengan demikian, mengembangkan kemampuan profesional merupakan satu keharusan bagi para pendidik guru, sehingga mereka tidak pernah ketinggalan jaman karena selalu mengikuti perkembangan dalam berbagai aspek kehidupan. Perlu juga dicatat bahwa dalam mengembangkan kemampuan profesional, pendidik guru perlu bersikap terbuka karena perkembangan IPTEKS yang begitu pesat memungkinkan informasi dapat diakses dengan cara mudah oleh siapa saja, termasuk oleh peserta didik, dalam hal ini para guru dan calon guru. Tidak mustahil, guru dan calon guru menguasai informasi tertentu terlebih dahulu dari dosennya. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar karena pendidik guru dan peserta didik belajar sepanjang hayat dengan gaya dan kemampuan masing-masing. Jika sikap terbuka ini dapat dimodelkan oleh pendidik guru kepada para guru atau calon guru, dampaknya akan berlipat ganda karena guru akan berupaya menampilkan sikap tersebut di depan para siswanya.

Akhirnya perlu ditegaskan sekali lagi, bahwa pengembangan profesionalisme dosen sebagai pendidik guru didasarkan pada alasan yang kokoh, sehingga merupakan sesuatu yang mutlak yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Ini berarti, tidak ada tempat lagi di Lembaga Pendidikan Guru bagi mereka yang sudah tidak berminat mengembangkan profesionalisme sebagai dosen pendidik guru.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Profesionalisme Pendidik Guru**

Pengalaman menilai borang Program Studi S1 PGSD sejak tahun 2008 menunjukkan masih banyak Lembaga Pendidikan Guru, baik negeri maupun swasta, yang memiliki dosen (pendidik guru)

yang belum memenuhi persyaratan jenjang pendidikan minimal yaitu S2, demikian pula dengan jabatan akademik, masih banyak yang menyandang jabatan tenaga pengajar dan asisten ahli. Perlu dicatat bahwa jenjang pendidikan dan jabatan akademik yang dimiliki para pendidik guru merupakan salah satu indikator pemenuhan persyaratan dosen profesional. Dari sisi jenjang pendidikan atau kualifikasi akademik, makin tinggi jenjang pendidikan seorang dosen, kemampuan akademiknya diasumsikan akan meningkat. Demikian pula jabatan akademik dosen mencerminkan kualitas kemampuan profesional seorang dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Oleh karena itu, masih adanya dosen yang belum memiliki jenjang pendidikan S2 dan jabatan akademik masih asisten ahli (meskipun masa kerja sudah cukup lama) merupakan suatu bukti adanya kemandegan atau kemacetan dalam pengembangan kemampuan profesional. Melihat data tersebut, muncul pertanyaan besar, mengapa para dosen tersebut tidak pernah mengusulkan atau barangkali belum berhasil dalam usulan kenaikan jabatan akademik? Atau mengapa terjadi kemandegan tersebut? Padahal, kenaikan jabatan akademik sangat menentukan imbalan yang diterima oleh dosen. Untuk menganalisis kondisi seperti ini, perlu dikaji faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme pendidik guru.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi perkembangan profesionalisme seorang pendidik guru dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri pendidik guru sendiri, mencakup keperibadian, kemampuan, wawasan terhadap pekerjaan sebagai pendidik guru, tujuan hidup, etos kerja, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar pendidik guru, yang antara lain meliputi: kesempatan untuk mengembangkan diri, kebijakan lembaga, biaya, beban kerja, teman sekerja. Dari segi kesempatan, kebijakan lembaga, dan biaya, tampaknya peluang untuk mengembangkan profesionalisme sangat terbuka lebar. Ada berbagai lembaga, baik dalam negeri maupun luar negeri yang menyediakan beasiswa untuk melanjutkan studi atau mengembangkan profesionalisme. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi sendiri, hampir dalam setiap tahun anggaran menyediakan beasiswa, baik untuk melanjutkan studi di dalam negeri maupun di luar negeri. Sebagai contoh, ada beasiswa program pascasarjana (BPPS), Program Academic Recharging (PAR), ada juga beasiswa luar negeri seperti beasiswa Fulbright. Di samping itu, jika para dosen memang jeli dan mengikuti perkembangan, serta rajin membuka website Dikti (<http://www.dikti.go.id> atau [dikti.kemdiknas.go.id](http://dikti.kemdiknas.go.id)) kesempatan untuk mendapatkan beasiswa dari berbagai negara seperti Australia dan Jepang akan terbuka. Tetapi tentu saja kesempatan tersebut hanya mungkin diraih melalui kompetisi. Di samping itu, program-program hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat hampir setiap tahun ditawarkan. Memang mungkin yang menjadi kendala adalah beban kerja, yaitu banyaknya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para dosen, misalnya para dosen FKIP- Universitas Terbuka mempunyai tugas-tugas pengelolaan (manejerial) di samping tugas-tugas akademik sebagai tugas utama. Di sisi lain, banyak juga dosen, khususnya dari perguruan tinggi tatap muka, yang mengajar atau mempunyai pekerjaan tambahan di luar kampus asalnya, sehingga ini barangkali yang merupakan hambatan.

Dari faktor internal, secara sepintas, dosen yang tidak mengajukan usul kenaikan jabatan akademik atau jabatan fungsional, tampaknya dapat dikelompokkan menjadi dua kategori. Pertama, mereka yang sebenarnya banyak berperan penting dalam berbagai kegiatan akademik, baik pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat, namun tidak membudayakan kebiasaan mendokumentasikan bukti fisik kegiatan yang telah diikutinya dan tidak cukup usaha untuk menyusun usulan kenaikan jabatan akademik. Kedua, mereka yang memang sangat jarang terlibat dalam kegiatan akademik, sehingga memang tidak mempunyai bukti fisik yang dapat diajukan sebagai bukti dalam usulan kenaikan jabatan akademik. Dosen kelompok ini pada umumnya

menganggap mengajar hanya sebagai tugas wajib dan rutin, sehingga mereka menganggap tidak perlu ada perubahan. Dapat diperkirakan, bahwa dosen yang seperti ini tidak akan pernah berubah, baik dalam gaya mengajar, mempersiapkan diri, maupun dalam menyikapi pekerjaannya sebagai pendidik guru. Jarangnya keterlibatan dalam kegiatan akademik mungkin terjadi karena berbagai alasan. Wawancara informal dengan para dosen yang jarang terlibat dalam kegiatan akademik mengungkapkan adanya beragam alasan, seperti tidak tertarik, merasa puas dengan apa yang sudah dicapai, tidak ada waktu karena ada kegiatan lain, tidak melihat ada manfaatnya. Beragam alasan tersebut mencerminkan absennya kemauan untuk mengembangkan diri.

Dari sisi profesionalisme, kedua kelompok tersebut dapat dianalisis lebih lanjut. Kelompok yang pertama barangkali dapat digolongkan sebagai dosen yang bekerja dengan baik, terlibat dalam berbagai kegiatan akademik, namun tidak terlalu ambisius untuk naik jabatan akademik. Pandangan yang seperti ini tentu keliru karena pekerjaan profesional disangga minimal oleh dua pilar, yaitu layanan ahli yang aman untuk menjamin kemaslahatan dan kepuasan klien serta pengakuan dan penghargaan yang memadai dari masyarakat (Joni, 1989; Konsosium Ilmu Pendidikan, 1993). Layanan ahli ditentukan oleh berkembangnya kemampuan profesional yang tercermin dalam berbagai kegiatan layanan kepada peserta didik dan dunia profesi, sedangkan pengakuan dan penghargaan tercermin dari tingkat jabatan akademik yang diduduki, yang kemudian berimplikasi pada imbalan. Kedua pilar ini harus seimbang agar kemampuan profesional dapat berkembang secara sehat. Hal ini sejalan pula dengan hak dan kewajiban guru dan dosen, sebagaimana yang tercantum dalam Undang Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 51 sampai dengan Pasal 60. Tentu saja, tanpa pernah mengajukan kenaikan jabatan akademik, dosen yang bersangkutan tidak akan pernah menikmati pengakuan dan penghargaan, yang kemudian terwujud dalam bentuk imbalan yang memadai karena itulah persyaratan dalam sistem kepegawaian yang berlaku di Indonesia.

Kelompok yang kedua adalah kelompok yang mempunyai alasan tertentu untuk tidak mengusulkan kenaikan jabatan akademik. Di antara alasan yang pernah berembus adalah: (1) tidak mampu lagi belajar, (2) sudah tua, sehingga lebih mengutamakan anak-anak saja, (3) sudah mau pensiun, sehingga tidak perlu melakukan sesuatu kegiatan yang menguras pikiran, tenaga, dan waktu, serta (4) tidak ada waktu karena punya kesibukan lain. Alasan yang diberikan ini tentu merupakan "*mental block*", yang menghambat atau men-demotivasi para dosen untuk mengembangkan kemampuan profesional melalui belajar sepanjang hayat. Kalau dosen sebagai pendidik guru sudah menunjukkan sikap seperti ini, bagaimana kira-kira guru dan calon guru yang dididik? Apakah mungkin seorang dosen yang tidak lagi bersemangat untuk belajar dapat memotivasi para calon guru dan atau para guru yang sedang menjadi mahasiswa agar bersemangat belajar? Jawaban dari pertanyaan ini barangkali sangat jelas. Seseorang hanya mampu menunjukkan apa yang dia miliki atau kuasai. Tidak mungkin seorang maling menasehati agar anaknya jangan mencuri, demikian pula tidak mungkin seorang guru meminta muridnya datang tepat waktu kalau dia sendiri selalu terlambat. Dengan demikian, setiap pendidik guru seyogianya menyadari bahwa jika masih tetap ingin menjadi dosen pendidik guru, tidak ada alasan untuk tidak belajar atau menunda belajar karena alasan tersebut akan mengerem langkah untuk maju. Sekali saja alasan itu disepakati, maka sepanjang hidup alasan tersebut akan membuntuti dan sulit untuk melepaskan diri darinya.

### **Berbagai Kiat untuk Mengembangkan Kemampuan Profesional Pendidik Guru**

Sesuai dengan tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen, setiap dosen program sarjana (S1) harus memiliki kualifikasi akademik minimal S2 serta wajib melaksanakan tugas utama



mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sejalan dengan tuntutan tersebut, setiap dosen, khususnya pendidik guru wajib mengembangkan kemampuan profesional, yang antara lain dapat dilakukan melalui berbagai cara berikut.

1. Meningkatkan kualifikasi akademik (jika belum sampai pada kualifikasi puncak) dengan cara studi lanjut, baik untuk S2 maupun S3. Perlu juga diingatkan kembali bahwa menurut UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 46, ayat (2), kualifikasi akademik minimum dosen adalah lulusan program magister untuk dosen program sarjana. Studi lanjut ini dapat dilakukan di berbagai lembaga pendidikan guru, baik yang tatap muka, maupun jarak jauh, baik yang di dalam negeri maupun luar negeri. Dalam memilih program studi, setiap pendidik guru yang akan mengambil studi lanjut harus mencari informasi yang akurat tentang karakteristik dan keistimewaan program studi pilihan yang ditawarkan oleh berbagai perguruan tinggi. Berdasarkan informasi tersebut pendidik guru mungkin akan mendapatkan program studi yang tepat, serta perguruan tinggi yang sesuai. Selanjutnya, dalam memilih program studi, perlu pula diingat bahwa peningkatan kualifikasi dan kompetensi dosen haruslah berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan dosen kepada peserta didiknya, dalam hal ini para calon guru dan guru yang sedang menjadi mahasiswa. Oleh karena itu, program studi yang dipilih dalam studi lanjut sebaiknya berkaitan dengan tugas layanan kepada calon guru dan guru sebagai peserta didik.
2. Mengambil mata kuliah yang diperlukan untuk memperkaya wawasan dan meningkatkan kemampuan, baik dalam mata kuliah yang diampu, maupun yang berkaitan dengan kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, seperti mata kuliah kependidikan, yang barangkali bermanfaat dalam memberikan bantuan belajar kepada mahasiswa. Pengambilan program non-degree ini dapat dilakukan secara tatap muka atau *on-line*. Jika ingin mencoba mengambil *on-line courses*, pendidik guru dapat mengakses berbagai mata kuliah yang ditawarkan secara *on-line* melalui <http://www.onlinecourses.net/education> (Copyright ©2011 OnlineCourses.net) yang ditawarkan oleh berbagai universitas. Khusus untuk pendidik guru dari FKIP Universitas Terbuka, keinginan dan kesiapan mengambil *on-line courses* akan memperkaya pengalaman, keterampilan, dan wawasan belajar jarak jauh. Hal ini akan membawa keuntungan, jika dosen ingin menyarankan para guru untuk mengambil *online courses*. Mata kuliah yang diambil tentu yang berkaitan dengan bidang pendidikan/keguruan, di samping mata kuliah yang merupakan pengayaan.
3. Melakukan refleksi secara teratur terhadap berbagai tindakan yang telah dilakukan dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, dengan tujuan untuk menemukan kekuatan dan kelemahan dari praktek/tindakan yang telah dilakukan. Hasil refleksi ini selanjutnya digunakan untuk meningkatkan atau memperbaiki tindakan yang berikutnya. Refleksi yang paling sering dilakukan adalah refleksi yang berkaitan dengan pembelajaran yang telah dilakukan. Pendidik guru seyogyanya secara teratur melakukan refleksi setiap akhir pembelajaran, dengan cara mengingat kembali peristiwa apa yang menarik dalam pembelajaran, mengapa peristiwa itu terjadi, dan apa dampaknya bagi calon guru atau guru yang sedang belajar. Hasil refleksi digunakan oleh dosen untuk memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran berikutnya. Jika refleksi dilakukan secara teratur, pendidik guru akan makin kenal kekuatan dan kelemahannya dalam mengelola pembelajaran, di samping makin kenal karakteristik mahasiswanya dan dengan demikian akan tergugah melakukan perbaikan secara teratur. Kegiatan sebagai pembimbing calon guru dalam mengajar juga memerlukan refleksi, sehingga

pendidik guru menyadari apakah cara pembimbingannya sudah memadai sehingga membuat calon guru merasa nyaman, ataukah masih ada hal-hal yang membuat calon guru merasa ketakutan atau tidak nyaman. Dalam berbagai literatur dikenal istilah-istilah *reflection*, *reflective practice*, *reflective thinking*, *critical reflection on practice*, *reflection method* (Harrison & Yaffe, 2009; Konno, Higuchi, & Mitsuishi, 2009). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *reflection method*, terbukti merupakan satu upaya yang efektif untuk memperbaiki kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran (Konno, Higuchi, & Mitsuishi, 2009). Tentu saja perbaikan ini mengarah kepada pengembangan kadar profesionalisme guru dan pendidik guru. Di samping refleksi dalam melaksanakan tugas mendidik, refleksi juga perlu dilakukan dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Misalnya, dalam melakukan penelitian, dosen dapat merenungkan mengapa angket yang dikirimkan banyak yang tidak kembali atau mengapa laporan penelitian tidak selesai tepat waktu, atau bagaimana respon masyarakat terhadap program pengabdian yang telah dilakukan. Tentu saja hasil refleksi ini digunakan untuk memperbaiki rencana dan pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berikutnya.

4. Mengikuti berbagai kegiatan akademik, seperti pelatihan dalam berbagai aspek pendidikan, mengikuti seminar/konferensi baik lokal, nasional, maupun internasional; baik dalam maupun luar negeri; baik secara tatap muka maupun *on-line*. Pelatihan dalam bidang pendidikan mencakup berbagai aspek, seperti penulisan bahan ajar, bahan ujian, peningkatan kualitas pembelajaran, termasuk pelatihan dalam mengembangkan berbagai instrumen penilaian atau asesmen otentik. Dalam berbagai kegiatan akademik tersebut, sebaiknya setiap dosen berupaya untuk meraih kesempatan menjadi pembicara atau fasilitator, sehingga tidak selalu menjadi peserta. Dengan demikian, para dosen dapat berbagi pengalaman, bukan hanya menerima pengalaman dari orang lain.
5. Menjadi anggota berbagai ikatan profesi yang terkait dengan bidang pendidikan. Misalnya Asosiasi Profesi Pendidikan Jarak Jauh Indonesia (APPJJI), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Ikatan Pengembang Teknologi Pendidikan Indonesia (IPTPI). Secara ideal, setiap anggota satu profesi harus aktif mengikuti kegiatan dan perkembangan dalam profesi tersebut, seperti seminar, lokakarya, atau pelatihan; bahkan harus menyumbangkan gagasan atau pengalaman dalam meningkatkan profil profesi.
6. Sebagai pendidik guru, keakraban dengan lapangan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan profesional. Makin akrab pendidik guru dengan sekolah tempat para guru mengajar, akan makin meningkat kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan guru/calon guru karena ia mampu mengaitkan mata kuliah yang menjadi tanggung jawabnya dengan kebutuhan nyata di lapangan. Oleh karena itu, pengakraban dengan lapangan, baik melalui program penugasan dosen ke sekolah (PDS) yang dikelola oleh program studi, maupun yang dirancang sendiri dengan para guru yang sedang menjadi mahasiswa merupakan salah satu kegiatan untuk mengembangkan kemampuan profesional. Pentingnya keakraban dengan lapangan bagi pendidik guru dapat dilihat dari kebijakan rekrutmen pendidik guru di Inggris. Para pendidik guru ini (terutama untuk pra-jabatan) hampir selalu direkrut dari guru-guru sekolah yang berkualitas dan berprestasi karena mereka mempunyai pengalaman profesional yang kaya (Murray, Swennen, & Shagrir, 2009).
7. Melakukan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan dunia pendidikan, termasuk di dalamnya penelitian tindakan kelas (PTK). Sebagai pendidik guru, kemampuan meneliti akan sangat membantu dalam membimbing mahasiswa calon guru/ para guru yang menjadi

mahasiswa dalam melakukan penelitian, khususnya PTK. Untuk merealisasikan peran sebagai peneliti, para pendidik guru harus ikut serta bersaing mendapatkan dana hibah penelitian. Untuk memperbesar peluang mendapatkan dana hibah, pendidik guru sebaiknya mencermati panduan yang diterbitkan oleh sponsor, kemudian mempelajari segala persyaratan yang diminta.

Berdasarkan bidang penelitian yang relevan dengan permintaan sponsor, pendidik guru dapat memilih topik yang menarik perhatian (yang sedang banyak dibicarakan), sesuai dengan minat peneliti, serta dapat diteliti melalui pengumpulan dan analisis data, sebagaimana yang disarankan oleh Gay, Mills, & Airasian (2009). Keikutsertaan bersaing dalam memperoleh dana hibah penelitian merupakan upaya yang sangat positif untuk mengembangkan kemampuan meneliti secara sehat, sehingga peran pendidik guru sebagai peneliti dapat dimainkan dengan sempurna. Selanjutnya, melakukan penelitian secara kolaboratif dengan mahasiswa atau dengan para guru di sekolah membuka peluang bagi dosen untuk menyebarluaskan kemampuan meneliti, yang sekaligus akan meningkatkan kemampuan meneliti dosen. Hal ini bertolak dari filosofi bahwa yang mengajar, pasti belajar.

8. Menulis karya ilmiah. Karya ilmiah mencerminkan keluasan wawasan penulis dalam bidang tertentu. Kemahiran menulis karya ilmiah tidak terjadi secara instan, tetapi memerlukan proses latihan yang berkesinambungan. Melalui karya ilmiah para dosen dapat mengungkapkan idea-ideanya dalam bidang tertentu sehingga idea-idea tersebut diketahui oleh masyarakat luas, khususnya masyarakat yang akrab dengan dunia pendidikan. Karya ilmiah dapat disampaikan dalam kegiatan ilmiah seperti seminar, pelatihan, diskusi ilmiah, dan dapat pula diterbitkan melalui berbagai jurnal, baik di tingkat lembaga, nasional, maupun internasional. Karya ilmiah dapat berasal dari laporan penelitian yang sudah dilakukan, ataupun kajian teoritis yang dilakukan dalam bidang yang terkait dengan pendidikan guru.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil kajian, pengamatan secara umum, dan pengalaman di lapangan yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme pendidik guru merupakan satu kewajiban yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Siapapun yang mau mempertahankan posisi sebagai pendidik guru harus mau dan mampu mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan. Tanpa pengembangan profesionalisme, pendidik guru tidak mungkin mampu melaksanakan perannya sebagai penentu kualitas pendidikan yang sangat berpengaruh terhadap masa depan bangsa dan negara. Ada empat alasan kuat yang mendorong pendidik guru untuk mengembangkan profesionalisme, yaitu: (1) hakikat pendidik guru sebagai sebuah profesi, (2) perkembangan IPTEKS yang pesat, (3) filosofi belajar sepanjang hayat, dan (4) Undang-undang Nomor 14/2005 tentang Dosen dan Guru.

Jika setiap pendidik guru telah menyadari kewajiban untuk mengembangkan profesionalisme, dapat diharapkan ia akan mampu meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar para guru atau calon guru yang menjadi tanggung jawabnya. Pada gilirannya, para guru yang dihasilkan akan mampu meningkatkan proses dan hasil belajar para siswa yang menjadi peserta didiknya. Dengan demikian, dapat diharapkan kualitas pendidikan akan meningkat, sehingga akan membawa dampak positif bagi masa depan bangsa. Namun, perlu disadari bahwa kondisi seperti ini memerlukan upaya yang serius untuk mewujudkannya. Upaya tersebut harus berlangsung secara sinergis, yang melibatkan berbagai pihak yang bertanggung jawab, mulai dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Lembaga Pendidikan Guru, Direktorat Jenderal dan Badan yang berkaitan dengan guru, Dinas Pendidikan di daerah, dan tidak kalah pentingnya adalah sekolah.

Upaya yang dilakukan dapat mulai dari kebijakan, penyediaan fasilitas, kesempatan, dan dorongan yang mendukung kebijakan tersebut, di samping pemberian penghargaan bagi yang mau dan mampu berkembang serta penejaksanaan sanksi bagi pendidik guru yang tidak mau berkembang. Agar pemberian penghargaan dan sanksi dapat dilakukan secara efektif, etis, dan mendidik, sistem penilaian kemampuan pendidik guru harus dikembangkan dan disosialisasikan secara terbuka. Komponen penilaian yang sangat perlu disosialisasikan adalah waktu penilaian, instrumen penilaian, penilai, dan kriteria keberhasilan. Berdasarkan hasil penilaian ini, penghargaan dan sanksi harus benar diberikan bagi yang layak menerimanya.

## REFERENSI

- Darling-Hammond, L., & Goodwin, A. L. (1993). Progress toward professionalism in teaching. In Gordon Cawellti (Editor). *Challenges and achievements of American Education*. Alexandria: Association for supervision and curriculum development.
- Ditjen Dikti. (2004). *Peningkatan kualitas pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- Gay, L. R.; Mills, G. E., & Airasian, P. (2009). *Educational research*. Columbus: Pearson Education, Inc.
- Harrison, J., & Yaffe, E. (2009). Teacher educators and reflective practice. Dalam: Swennen, A. & van der Klink, M. (Editors). *Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators*. (hal.145-161). Amsterdam: Springer Science+Business Media.
- Joni, T. R. (1989). *Mereka masa depan, Sekarang. Tantangan bagi pendidikan dalam menyongsong abad informasi*. (Ceramah Ilmiah: disampaikan dalam Upacara Dies Natalis XXXV, Lustrum VII IKIP Malang, 18 Oktober 1989).
- Joni, T. R. (2007). *Prospek pendidikan profesional guru di bawah naungan UU No.14 Tahun 2005*. Dipaparkan dalam Rembuk Nasional Revitalisasi Pendidikan Profesional Guru, 17 November 2007, di Universitas Negeri Malang.
- Konno, F.; Higuchi, Y., & Mitsuishi, T. (2009). A study on teacher reflection method by presenting differences between lesson plan and actual instructions. *Educational technology Res.*, 32, 101-111.
- Konsorsium Ilmu Pendidikan. (1993). *Profesionalisasi jabatan guru: tawaran dan tantangannya*. Jakarta: Konsorsium Ilmu Pendidikan.
- Livingston, K.; McCall, J., & Morgado, M. (2009). Teacher educators as researchers. Dalam: Swennen, A. & van der Klink, M. (Editors). *Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators*. (hal.191-204). Amsterdam: Springer Science+Business Media.
- Murray, Swennen, & Shagrir. (2009). Understanding teacher educators' work and identities. Dalam: Swennen, A. & van der Klink, M. (Editors). *Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators*. (hal.29-44). Amsterdam: Springer Science+Business Media.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi dan kompetensi guru. Jakarta: Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).
- Santrock, J. W. (2008). *Educational psychology*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Swennen, A., & van der Klink, M. (2009). Epilogue: Enhancing the profession of teacher educator. Dalam: Swennen, A. & van der Klink, M. (Editors). *Becoming a teacher educator. Theory and*

- practice for teacher educators* .(hal.219-225). Amsterdam: Springer Science+Business Media.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1997). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Edisi 2, Cetakan ke 9. Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Wardani, I G. A. K, & Julaeha, S. (2011). Encouraging teacher's profesional development through open and distance learning. Paper presented at The 24<sup>th</sup> ICDE World Conference, Nusa Dua, Bali, 2-5 Oktober 2011.
- Wehmeier, S. (Chief Editor). 2005. *Oxford advanced learner's dictionary (7<sup>th</sup> ed)*. Oxford: Oxford University Press.
- Wikipedia, the free encyclopedia. (2010). Diambil 29 Desember 2010, dari: [http://en.wikipedia.org/wiki/Profesional\\_development](http://en.wikipedia.org/wiki/Profesional_development).
- Wikipedia, the free encyclopedia. (2011). Diambil 6 Mei 2011, dari: [http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong\\_learning](http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning).