

# MAKALAH

502 3  
Social Science

## BUDAYA ORGANISASI PROFESI KELEMBAGAAN PENDIDIKAN NONFORMAL

MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG	
DITERIMA TGL. :	1 JUNI 2010
SUMBER HARGA :	HD
KOLEKSI :	RI
NO. INVENTARIS :	238/HD/2010-B.1 (1)
KLASIFIKASI :	060 Yuh 6:1

Oleh :  
Dra. YUHELMI

**Disampaikan Pada Acara Seminar Pendidik dan Tenaga  
Kependidikan Pendidikan Non Formal Tingkat Nasional  
Pada Tanggal 14 Februari di Gedung Solok Nan Indah  
Kabupaten Solok Sumatera Barat**

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG

# BUDAYA ORGANISASI PROFESI KELEMBAGAAN PENDIDIKAN NONFORMAL

## A. Pendahuluan

Organisasi profesi "terutama pendidik / guru" menjadi salah satu isu yang menarik Pasca Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) karena dalam pasal 1 ayat 3 dengan tegasnya dinyatakan bahwa guru /pendidik wajib menjadi anggota organisasi profesi. Lebih lanjut ayat 2 disebutkan bahwa organisasi profesi berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karir, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Implikasi logis dari undang-undang tersebut adalah munculnya beragam organisasi yang menyatakan dirinya sebagai organisasi profesi apabila saat ini kelahiran organisasi tersebut dapat difasilitasi oleh pemerintah. Munculnya beragam organisasi profesi merupakan fenomena menarik karena dapat mendorong organisasi yang ada seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), Forum Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (FORUM PTK-PNF) untuk mewujudkan dirinya sebagai organisasi profesi yang terpercaya. Artinya organisasi profesi ini diminati oleh anggotanya dan diakui oleh masyarakat, karena secara nyata memperjuangkan kepentingan anggotanya dalam memajukan profesi (professional development), meningkatkan kompetensi, karier, kesejahteraan serta melindungi masyarakat pengguna jasa profesi ini dalam kode etik profesi.

Dengan asumsi bahwa semakin kuat organisasi profesi, maka secara politis semakin tinggi posisi tawarnya serta mendapat pengakuan dari masyarakat, maka kehadiran organisasi profesi seharusnya menjadi suatu kebutuhan. Kenyataan objektif menunjukkan bahwa disatu sisi organisasi profesi masih mencari bentuk profesionalitasnya, disisi lain kesadaran kritis tenaga pendidik untuk berhimpun dalam wadah organisasi profesi masih lemah. Budaya organisasi profesi dapat dijadikan sebagai faktor penggerak organisasi profesi mewujudkan cita-cita anggotanya sekaligus membimbing perilaku anggota organisasi profesi agar bukan saja profesional dalam bekerja akan tetapi memiliki komitmen moral dalam menegakkan keberadaan organisasi profesi.

Perkembangan organisasi profesi diluar pendidikan relatif sudah lama, dan lebih maju. Organisasi dibidang kedokteran misalnya, disebut-sebut organisasi profesi yang relatif sudah mapan dibandingkan dengan organisasi profesi lainnya.

Pada abad ke-13 kerajaan Romawi, Kaisar Frederick II pertama tercatat sebagai raja yang memberikan kredensial pada profesi dokter sebagai sebuah bentuk pengakuan. Kredensial ini dapat diberikan baik pada perorangan maupun kepada organisasi. Bandingkan dengan pengakuan pada bidang pendidikan yang di Amerika saja baru populer di atas tahun 1960.

## **B. Profesi dan Organisasi Profesi**

Berbagai alasan dapat dikemukakan disini mengapa organisasi profesi pendidik relatif tertinggal, salah satu diantaranya yang paling mendasar adalah pemahaman terhadap makna profesi. Profesi dokter misalnya , ditempuh dengan pendidikan yang sangat ketat dan panjang di Perguruan Tinggi dimana lulusannya dituntut untuk memiliki kemampuan teoritis dan praktis sama kuatnya yang menjadikan dokter sebagai profesi tertutup. Berbeda dengan profesi sebagai pendidik/guru misalnya harus dengan legowo berani mengatakan bahwa proses pendidikan yang ditempuh calon guru dan praktek profesional yang dijalani jauh lebih longgar jika dibandingkan dengan pendidikan calon dokter. Selain dari itu berbagai kebijakan pendidikan terutama dalam rekrutmen dan kesejahteraan guru menjadikan profesi guru disamping bersifat terbuka juga pamornya semakin menurun di mata masyarakat. Pengakuan guru sebagai profesi dalam UUGD sejatinya merupakan suatu perlindungan hukum untuk mengembalikan martabat guru sebagai suatu profesi yang siapapun apabila tidak memenuhi syarat tertentu tidak memiliki kewenangan untuk mengajar.

Profesi merupakan pekerjaan yang memerlukan pendidikan dan pelatihan luas dan terus menerus untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik, dan adanya suatu proses sertifikasi untuk mendapatkan kewenangan profesional. Profesi pada umumnya mempunyai organisasi profesi untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya serta memiliki kode etik profesi. Dengan demikian sebuah profesi memiliki standar yang tinggi dan harus dipenuhi oleh anggotanya serta dipertanggung

jawabkan kepada masyarakat pengguna layanan profesionalnya. Beberapa ciri-ciri profesi adalah :

1. Suatu profesi mensyaratkan pendidikan tinggi yang panjang dan diikuti dengan pendidikan profesi yang ketat, sehingga seseorang yang menyanggah profesi tertentu memiliki pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis yang kuat.
2. Anggota profesi terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesinya melalui berbagai pelatihan yang relevan ( continuous development). Dengan kata lain, kemampuan profesinya tidak cukup hanya setelah ia mendapatkan sertifikat profesinya yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
3. Adanya akuntabilitas profesional kepada masyarakat pengguna jasa profesinya dalam bentuk praktek profesional di satu sisi dan adanya apresiasi serta kepercayaan masyarakat di sisi lain. Kepercayaan dan apresiasi masyarakat dapat dilakukan dalam berbagai bentuk , yang paling sederhana adalah imbalan jasa material.
4. Memiliki sertifikat profesi sebagai bentuk otonomi profesi sehingga pihak lain tidak mudah mencampuri profesi ini. Sertifikat ini merupakan lisensi atau kewenangan yang menjadi syarat dari suatu profesi.
5. Adanya organisasi profesi yang bertujuan menampung aspirasi anggota profesi dalam memajukan profesi, perlindungan profesi dan kesejahteraan anggotanya. Kode etik merupakan salah satu bentuk

perlindungan profesi yang mengatur perilaku anggotanya agar sesuai dengan cita-cita yang mulia.

Salah satu misi organisasi profesi adalah memperjuangkan kesejahteraan anggotanya sebagai dasar untuk memuliakan profesi. Kesejahteraan anggota profesi yang layak wajib diperoleh anggota sebagai penghargaan atas profesi dan sebagai sarana untuk bekerja dengan tenang sehingga dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan dirinya secara terus menerus. Manakala organisasi profesi memasukkan unsur kesejahteraan sebagai salah satu tujuan yang diperjuangkan maka didalamnya terkandung tujuan sebagai organisasi serikat pekerja. Meskipun demikian organisasi profesi yang memperjuangkan kesejahteraan anggotanya bukanlah organisasi serikat murni. Tuduhan bahwa organisasi keluar dari aturan karena memperjuangkan kesejahteraan anggota menjadi tidak relevan lagi.

Kepercayaan dan pengakuan anggota serta masyarakat terhadap organisasi profesi merupakan modal yang amat berharga bagi kelangsungan suatu organisasi profesi. Budaya organisasi profesi merupakan syarat utama untuk menjadikan organisasi profesi yang dicintai anggotanya dan disegani masyarakat. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi profesi sebagai organisasi pembelajaran ( Learning Organizing).

### **C. Budaya Organisasi Profesi : Suatu Cara Meretas Keunggulan**

Organisasi sebagaimana layaknya tubuh manusia, terdiri dari organ-organ dan struktur vital yang memberi kekuatan, rigiditas, bentuk dan fungsi

yang menjadi komponen kritis bagi kehidupan organisasi. Menurut Gilley dan Maycunich "sistem organisasi terdiri dari tujuh unsur, yakni struktur, kepemimpinan, budaya, misi dan strategi, praktek managerial, kebijakan dan prosedur, dan iklim kerja". Budaya organisasi karenanya, menjadi kajian sangat penting pada suatu organisasi modern karena sering dianalogikan dengan sistem pencernaan dalam tubuh manusia. Sistem pencernaan berfungsi merubah makanan menjadi komponen paling sederhana sehingga mudah diserap oleh tubuh menjadi energi yang membuang sisanya. Demikianlah budaya, mengubah sesuatu dalam pikiran tataran ide, asumsi menjadi suatu realitas perilaku produktif sehari-hari yang menjadikan energi sosial organisasi di dalam mencapai tujuannya.

Sebagai sebuah energi sosial, budaya organisasi merupakan suatu praksis yang bermula dari persepsi bersama seluruh anggota profesi, menjadikannya suatu sistem nilai yang mengikat mereka untuk berperilaku sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Sedemikian pentingnya budaya organisasi ini sehingga ia dapat dijadikan faktor pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Hasil studi yang dilakukan para ahli menunjukkan bahwa " organisasi berkembang" karena dapat menangani orang-orang yang mengacu kepada nilai-nilai yang mendukung. Dalam perkembangan selanjutnya nilai-nilai itu menjadi semacam paham (credo) dari suatu organisasi.

Pada perspektif filosofis formal, Ouchi (1981) serta Pascale and Athos (1981), melihat budaya organisasi sebagai kebijakan dan prinsip-prinsip

idiologi yang mengarahkan perilaku kelompok dalam menghadapi stakeholders. Budaya organisasi juga dapat dilihat sebagai mental model dan Shared meaning yang dimengerti sebagai kesepakatan yang diciptakan oleh anggota kelompok ketika mereka berinteraksi satu sama lainnya. Sebagai suatu asumsi dasar yang ditemukan, diteliti dan dikembangkan oleh kelompok yang ada di dalam organisasi. Bentuk budaya organisasi dapat dianalisis berdasarkan tiga level yaitu artifak, aturan, nilai-nilai, prinsip dan asumsi penting yang mengarahkan perilaku organisasi. Artifak terlihat dapat diamati namun susah diuraikan. Nilai, aturan, norma merupakan pencerminan dari rasionalisasi atau aspirasi. Asumsi dasar sebagai sesuatu hal yang tersirat. Sejumlah peneliti budaya memilih konsep "nilai-nilai dasar" sebagai gambaran level budaya yang paling dalam dan esensial karena cenderung dapat diterima apa adanya dan diperlakukan sebagai asumsi yang tidak perlu diperdebatkan. Hal ini menunjukkan apa yang diyakini oleh individu akan mempengaruhi cara berfikir, persepsi, bertindak dan dalam merasakan sesuatu.

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk kesepakatan bersama tentang nilai-nilai, norma dalam kehidupan berorganisasi yang diwujudkan dalam perilaku apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, menentukan gaya managerial yang dapat diterima dan cara kerja yang tepat sehingga dapat menjadi daya beda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Komponen budaya yang perlu dipahami oleh berbagai pihak antara lain adalah peraturan dan kebijakan, sasaran dan pengukurannya, kebiasaan



dan norma-norma organisasi, upacara serimonial dan peristiwa-peristiwa penting organisasi, perilaku manajemen, penghargaan dan pengakuan, sistem komunikasi, lingkungan fisik dan struktur organisasi.

Budaya organisasi profesi merupakan suatu bentuk kesepakatan tentang nilai dan norma bersama yang menjadi pengikat kuat perilaku seluruh anggota organisasi profesi. Sebagai suatu bentuk kesepakatan maka sesungguhnya kultur dapat dipelajari, dikreasikan (created) melekat (embedded) dalam diri anggota menjadi kebiasaan, dikembangkan (developped) sesuatu kebutuhan organisasi, pada akhirnya dimanipulasikan (manipulated) sesuai cirikhas perilaku organisasi profesi tertentu, dikelola (managed) oleh suatu sistem manajemen organisasi, dan diubah (changed) sesuai dan tuntutan lingkungan internal dan eksternal yang berkembang.

Membangun dan mengembangkan budaya organisasi profesi seharusnya berangkat dari pemahaman yang mendalam terhadap tugas pokok anggotanya. Pada hakekatnya tugas kita adalah sebagai pendidik di jalur pendidikan nonformal dan oleh itu praktek dari pendidik itu adalah mengajar, membimbing dan melatih peserta didiknya. Pada pengertian mendidik terkandung makna yang mendalam sebagai pembangun karakter manusia berdasarkan nilai-nilai kebenaran, kebaikan, kasih sayang, penghargaan dan kesetaraan. Sebagai pendidik dapat dilihat layanan profesionalnya sejauhmana ia membangun iklim pedagogis secara konsisten dan terus menerus dalam mendorong peserta didik untuk belajar dan menyenangkan apa yang dipelajarinya. Selanjutnya pendidik juga lebih

ditekankan sejauhmana ia berkomitmen dan melaksanakan pengembangan keilmuan yang ditekuninya serta dapat membangun interaksi dialogis dalam pembelajaran yang bersifat andragogi. Keberpihakan pada pengembangan keilmuan melalui penelitian dan mengkomunikasikannya pada masyarakat melalui publikasi ilmiah dalam berbagai bentuk.

Berangkat dari pemahaman tugas pokok itu , budaya organisasi dapat dikreasikan. Karakteristik yang tepat untuk organisasi profesi pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal (PTK\_PNF) adalah sebuah organisasi pembelajar (*learning Organizing*). Menurut Marquard (1996) "organisasi pembelajaran adalah organisasi yang terus menerus mentransformasi dirinya mengelola pengetahuan, memanfaatkan teknologi, dan memberdayakan manusia untuk terus belajar sehingga mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan lingkungan". Atau istilah lain "Learning Organizing" adalah suatu kondisi dimana anggota organisasi profesi secara terus menerus memperluas kapasitasnya untuk mengkreasi hasil yang mereka inginkan sehingga pola berfikir baru berkembang, tumbuh aspirasi kolektif dengan bebas dan anggotanya terus menerus belajar bagaimana belajar bersama.

Kebiasaan, nilai-nilai dan norma serta prilaku seperti apakah untuk melihat organisasi yang terus belajar. Pertama, membangun visi organisasi profesi yang jelas. Visi yang jelas bukan merupakan visi pemimpinnya semata melainkan visi yang dibangun secara bersama (*shared vision*) seluruh anggota profesi. Dengan visi bersama anggota merasa memiliki dan

terfokus bahwa perjuangan organisasi profesi benar-benar ditujukan untuk mengangkat harkat dan martabat profesi anggotanya.

Kedua, budaya belajar yakni adanya komunitas yang selalu belajar, memastikan individu mempunyai kesempatan untuk belajar, memfasilitasi kelompok untuk belajar, pada akhirnya akan memperbaiki organisasi dengan cara keseluruhan.

Ketiga, budaya egaliter, organisasi profesi dibentuk oleh sekumpulan orang dalam profesi tertentu yang secara sukarela bergabung dan berkomitmen untuk memajukan, melindungi dan memperjuangkan hak-hak anggota profesi. Budaya egaliter dapat mewakili jenis organisasi ini dimana kesetaraan anggota dalam menyampaikan pikiran, gagasan atau ide-ide yang bertentangan sekalipun mendapatkan tempatnya. Organisasi bukan milik pimpinan dan pengurusnya, kepemimpinan yang dikembangkan adalah kepemimpinan kolegial dan kolektif yang lebih mengedepankan kepentingan kemajuan organisasi profesi dari pada kepentingan individu. Budaya egaliter ini belum terbangun dengan baik karena struktur masyarakat yang paternalistik sering memosisikan pemimpin sebagai orang yang sulit dibantah. Iklim keterbukaan dan demokrasi saat ini telah banyak membuka sekat mental anggota sehingga pada umumnya diberbagai daerah anggota sudah lebih berani mengkritisi kondisi internal organisasi dan berbagai kebijakan pemerintah yang tidak menguntungkan.

Keempat, budaya akademik, ciri khas organisasi pendidik adalah membangun budaya akademik yang egaliter karena basis profesi PTK-PNF,

guru maupun dosen ada di wilayah pengembangan pembelajaran dan keilmuan. Budaya akademik dimaksudkan agar penguasaan substansi teoritik terus di update sesuai dengan perkembangan keilmuan yang terjadi, serta agar praktek profesional yang dimiliki sejalan dengan perkembangan teori dan kebutuhan masyarakat pengguna (peserta didik). Tradisi verbal mesti diubah dengan tradisi tulis menulis dalam media komunikasi profesi sehingga pikiran, gagasan atau temuan dapat disebarkan pada para kolega dan masyarakat luas.

Kelima, budaya yang mencintai ilmu pengetahuan dan kebenaran. Dunia pendidikan selalu membawa pesan moral pada perubahan yang diinginkan terhadap peserta didiknya, karenanya mesti ditumbuhkan suasana cinta ilmu pengetahuan, menjunjung tinggi kebenaran, dan mempunyai komitmen moral pada perilaku yang bersih dari penyimpangan-penyimpangan sosial dan moral. Kode etik profesi karenanya menjadi bingkai moral yang mengatur anggota untuk menjunjung tinggi nilai-nilai profesi agar tidak tersesat pada berbagai godaan yang meruntuhkan martabat profesi pendidik.

Keenam, budaya memaafkan, anggota didorong untuk melakukan kreasi dan inisiasi dalam tugasnya. Memaafkan kesalahan terhadap upaya kesalahan akademik yang dilakukan jauh lebih baik dari pada membiarkan anggota tidak melakukan upaya peningkatan profesi mereka. Seorang ketua organisasi seharusnya mendorong dan memfasilitasi anggotanya untuk terus melakukan eksperimen, belajar dari pengalaman dan melakukan kerja

kologial dan mengkomunikasikan hasilnya pada anggota yang lain. Proses kreativitas seyogyanya ditumbuhkan melalui berbagai cara seperti proses problem solving, refleksi dan berfikir antara lain untuk mengkresikan model-model pembelajaran dan seterusnya. Memaafkan dengan demikian proses belajar yang dapat memperkaya sikap mental anggota profesi, dan dapat menyemangati individu untuk dapat berbuat lebih baik dan bijaksana dalam berbagai tindakan yang dia lakukan. Dengan demikian melalui pengakuan atas kelemahan-kelemahan yang terjadi dan saling memaafkan adalah merupakan sikap terpuji dalam budaya berorganisasi.

#### **D. Kesimpulan**

Menyadari bahwa budaya yang dijadikan nilai, norma, sikap dan perilaku bukanlah suatu yang mudah dilaksanakan., maka hal-hal yang diperlukan untuk membangun suatu budaya organisasi profesi sangatlah dipengaruhi oleh kepemimpinan yang relevan dengan organisasi profesi. Pemimpin yang relevan dengan organisasi profesi adalah kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Seorang pemimpin yang dapat membumikan visi dan misi kedalam realitas yang diinginkan oleh anggotanya.
2. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidangnya (knowledgeable) dan mempunyai keterampilan managerial yang diakui oleh anggotanya.
3. Inspiratif yakni keberadaannya membawa inspirasi anggotanya untuk melakukan praktek terbaik dalam memajukan profesinya.

4. Seorang pemimpin yang jujur yakni jujur mengakui kelebihan anggota yang secara organisasi adalah berada di bawahnya dan jujur dalam mengelola organisasi sehingga ia memiliki akuntabilitas yang tinggi terhadap anggotanya maupun masyarakat.

Budaya organisasi profesi yang selaras dengan keinginan anggotanya akan Berperan banyak diantaranya membantu rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan dan menumbuhkan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan anggotanya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial, menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari pada norma-norma yang berlaku di dalam organisasi.

Organisasi profesi yang menempatkan budaya organisasi sebagai "glue" menjadikannya energi sosial untuk bergerak mengangkat harkat dan martabat profesi merupakan suatu jalan yang meretas keunggulan profesi, menjadikan profesi suatu kebanggaan dan mendapat pengakuan yang luas dari pemerintah dan masyarakat, insya Allah. Semoga !!!!

## DAFTAR BACAAN

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG

- Depdiknas . 2004. *Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik*, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Jakarta.
- Edgar Schein . 1992. *Organization culture and leadership* , San Francisco , Jossey Bass- Publishers.
- Galpin. 1996. *The human side of change : A Partical guide to organization redesign* San Francisco ,Jossey- Bass- Publisher.
- Gilley, and Maycunich. 2000. *Beyond the learning Organization; Creating a culture of Continous Growth and development Human recources* ,Cambridge.
- Lawrence E. harisson .2000. *Culture Matters; How values shape human progress* Newyork , Basic books.
- Michael, marquard. 1994. *The global learning organizations* Irwin Cambridge.