

Bunga Rampai

PROFESIONALISME GURU MENUJU ERA SOCIETY 5.0

Penulis:

Lathifah Hanum, Pahriah, Nana Meily Nurdiansyah,
Dessy Dwitalia Sari, Jelita, Yenny Suzana, Merri Sri Hartati,
Noor Faridha, Sri Panca Setyawati, Asep Supriatna, Jasiah,
Setiawati, Arum Putri Rahayu, Afib Rulyansah.

Editor : Andi Harpeni Dewantara



**BUNGA RAMPAI
PROFESIONALISME GURU
MENUJU ERA SOCIETY 5.0**

Penulis:

Lathifah Hanum, Pahriah, Nana Meily Nurdiansyah,
Dessy Dwitalia Sari, Jelita, Yenny Suzana, Merri Sri Hartati,
Noor Faridha, Sri Panca Setyawati, Asep Supriatna, Jasiah,
Setiawati, Arum Putri Rahayu, Afib Rulyansah.



**BUNGA RAMPAI
PROFESIONALISME GURU
MENUJU ERA *SOCIETY 5.0***

Nuta Media, Yogyakarta
Ukuran. 15,5 x 23

Halaman : 220 + viii
Cetakan : september 2022
ISBN : 978-623-5967-90-5

Penulis :
Lathifah Hanum, Pahriah, Nana Meily Nurdiansyah,
Dessy Dwitalia Sari, Jelita, Yenny Suzana, Merri Sri Hartati,
Noor Faridha, Sri Panca Setyawati, Asep Supriatna,
Jasiah, Setiawati, Arum Putri Rahayu, Afib Rulyansah.

Editor : Andi Harpeni Dewantara
Sampul : Team nuta
Layout : Team nuta

Diterbitkan oleh : Nuta Media

IKAPI. NO. 135/DIY/2022

Jl. Nyi Wiji Adhisoro, Prenggan Kotagede Yogyakarta
nutamediajogja@gmail.com; 081228153789

@2022, Hak Cipta dilindungi undang-undang, dilarang keras menterjemahkan, memfotokopi atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohim

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah s w t yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga *Bunga Rampai* dengan judul Profesionalisme Guru Menuju Era *Society* 5.0 telah selesai. Hadirnya *Bunga Rampai* ini sangat penting untuk dibaca karena dituliskan oleh para dosen dari berbagai kampus yang ada di Indonesia.

Harapan kami, dengan hadirnya *Bunga Rampai* ini dapat menambah referensi dan wawasan kepada siapapun yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Profesionalisme Guru Menuju Era *Society* 5.0. Bagi guru, calon guru dan juga bagi mahasiswa yang menyelesaikan mata kuliah terkait, *Bunga Rampai* ini dapat menjadi salah satu rujukan, landasan pemikiran serta mengetahui dan meningkatkan kompetensi profesi sebagai calon pendidik yang mampu yang berupaya menjadi pendidik yang profesional sesuai dengan perkembangan zaman.

Bunga rampai ini terdiri dari 14 topik yang membahas tentang (1) Profesi Guru dalam Pendidikan Islam, (2) Organisasi Profesi Guru, (3) Kode Etik Guru, (4) Kompetensi Guru, (5) Peran, Tugas dan Keterampilan Guru, (6) Pendidikan Profesi Guru, (7) Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan, (8) Pelatihan dan Peningkatan Abstraksi Guru, (9) Guru dan Tugas Konseling, (10) Guru dan Reformasi Pendidikan, (11) Guru dan Filterisasi Perkembangan Teknologi, (12) Guru dan Era Perubahan, (13) Guru dan *Educational Disaster*, dan (14) Penilaian Kinerja Guru. Buku ini ditulis dengan merujuk kepada berbagai literatur baik berupa buku, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada ketua Asosiasi KODELN bapak Dr. Ari Setiawan, M.Pd dan team yang membantu dalam penerbitan *Bunga Rampai* ini. Agar *Bunga Rampai* ini lebih

sempurna pada edisi revisi maka segala saran dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati.

Langsa, 25 Maret 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I.....	1
PROFESIONALISME GURU DALAM PENDIDIKAN ISLAM ...	1
A. Hakikat Profesionalisme Guru	1
B. Syarat-Syarat Guru dalam Pendidikan Islam	2
C. Kompetensi Guru dalam Pendidikan Islam	6
Daftar Pustaka	8
Biografi:.....	9
BAB 2.....	10
ORGANISASI PROFESI GURU	10
A. Latar Belakang Masalah	10
B. Sejarah Singkat Organisasi Profesi Keguruan di Indonesia	11
C. Pengertian Organisasi Keguruan.....	13
D. Tujuan Organisasi Profesi Guru.....	14
E. Fungsi Organisasi Keguruan.....	16
F. Struktur dan Kedudukan Organisasi Profesi Keguruan 17	
G. Macam-macam Organisasi Profesi Guru di Indonesia 18	
a. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)	18
b. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	21
c. ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia)	22
DAFTAR PUSTAKA	25
BIOGRAFI PENULIS.....	26
BAB 3.....	27
KODE ETIK GURU.....	27
A. Pendahuluan	27
A. Isi Dan Fungsi Kode Etik Guru	29
B. Penerapan Kode Etik Guru	33
C. Sanksi Bagi Pelanggar Kode Etik Guru	36
D. Upaya Mewujudkan Kode Etik Guru	37
DAFTAR PUSTAKA	40

BIOGRAFI PENULIS.....	41
BAB 4.....	42
KOMPETENSI GURU	42
A. Kompetensi Guru.....	42
A. Aspek Kompetensi Guru	44
E. Standar Kompetensi Guru	47
F. Jenis-jenis Kompetensi Guru	54
Daftar Pustaka	62
BIOGRAFI PENULIS.....	63
BAB 5.....	64
Peran, Tugas dan Keterampilan Guru.....	64
A. Pendahuluan	64
DAFTAR PUSTAKA	84
BAB 6.....	86
PENDIDIKAN PROFESI GURU	86
REFERENCE	94
BIBLIOGRAFI	95
BAB 7	96
PENGEMBANGAN PROFESI GURU BERKELANJUTAN	96
Daftar Pustaka	110
Tentang Penulis.....	112
BAB 8.....	114
PELATIHAN DAN PENINGKATAN ABSTRAKSI GURU.....	114
A. Pengantar	114
B. Pelatihan Pendidik.....	115
C. Urgensi pelatihan bagi Guru.....	121
D. Peningkatan Abstraksi Guru.....	126
Daftar Pustaka	131
Biografi:.....	132
BAB 9.....	133
GURU DAN BIMBINGAN & KONSELING	133
A. Pendahuluan	133
B. Hakekat dan Urgensi Bimbingan dan Konseling	134

C. Posisi Bimbingan dan Konseling dalam Sistem Pendidikan Formal	136
D. Peran Guru dalam proses Pembelajaran	139
E. Peran Guru dalam Bimbingan dan Konseling	142
F. Keunikan dan Keterkaitan Tugas Guru dan Guru Bimbingan & Konseling/Konselor.....	147
DAFTAR PUSTAKA	151
Biografi Penulis	153
BAB 10	154
GURU DAN REFORMASI PENDIDIKAN.....	154
A. Pendahuluan	154
B. Profesionalisme pendidik (guru)	155
B. Reformasi Pendidikan	157
C. Peran Guru dalam reformasi pendidikan	159
D. Tantangan Guru di Era Reformasi	161
Daftar Pustaka	167
Biografi:.....	169
Bab 11.....	170
Guru dan Filterisasi Perkembangan Teknologi	170
A. Pendahuluan	170
B. Guru dan Filterisasi Perkembangan Teknologi.....	173
C. Kesimpulan	177
References	178
Biography	181
BAB 12	182
GURU DAN ERA PERUBAHAN.....	182
REFERENCES	195
BAB 13	196
GURU DAN <i>EDUCATIONAL DISASTER</i>	196
A. Pendahuluan	196
B. Tanggap bencana dalam kependidikan	196
C. Kurikulum Kebencanaan	200
D. Pendidikan Kebencanaan Berbasis Kearifan Lokal.....	205
DAFTAR PUSTAKA	207
BAB 14.....	209
PENILAIAN KINERJA GURU	209

A. Pentingnya Peran Guru.....	209
B. Konsep Penilaian Kinerja Guru	210
C. Prinsip Penilaian Kinerja Guru	212
2. Syarat Sistem Penilaian Kinerja Guru.....	214
D. Instrumen Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	214
E. Penilai Kinerja Guru	217
Daftar Pustaka	218
Biografi :.....	220
Sinopsis.....	221

BAB 8

PELATIHAN DAN PENINGKATAN ABSTRAKSI GURU

Lathifah Hanum

A. Pengantar

Sebagai pendidik, guru merupakan salah seorang model sekaligus sosok teladan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu selain harus menjiwai tugasnya sebagai guru ia juga harus melakukan pengembangan diri dan pengetahuan dalam berbagai aspek terkait dengan perannya. Era 5.0 sudah dalam genggaman kita masing-masing yang menuntut kita untuk terus bergerak lebih maju dalam berbagai aspek kehidupan. Terlebih para pendidik, dalam hal ini ditunjukkan kepada guru di bumi yang juga memiliki tugas mulia dalam mencerdaskan generasi bangsa. Mengingat tugas mengajar, mendidik, membimbing dan melatih bagi para pendidik semakin berat maka perlulah selalu melakukan *up to date* pengetahuan, wawasan dan keterampilan menuju pengembangan profesi yang diinginkan. Pengembangan tersebut dapat dilakukan salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan (*training*) agar mudah meningkatkan salah satu hal yang juga urgen yakni peningkatan abstraksi pada tugas guru secara komprehensif. Karena pelatihan juga berfungsi sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional pendidik dalam rangka mencapai tataran ideal meminimalisir keusangan ilmu dalam era sekarang ini agar tidak tertinggal perkembangan zaman dan melalui peningkatan abstraksi siap menghadapi berbagai problema zaman secara relevan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan tersebut adalah melalui mengikuti berbagai pelatihan terkait aktualisasi guru/pendidik dalam bidang pendidikan. Pelatihan sangat dibutuhkan oleh seorang pendidik, selain melakukan *up date* ilmu, pengetahuan dan wawasan juga melakukan *up grade* terhadap sikap dirinya yang harus *welcome* dengan berbagai perubahan masa dan zaman sebagaimana dikatakan “*didiklah anakmu sesuai zamannya bukan sesuai zamanmu karena mereka hidup di zaman yang berbeda dengan zamanmu*”. Kalimat tersebut secara kontekstual tidak hanya bermakna kepada orang tua

saja namun juga kepada para guru ataupun dosen sebagai pendidik di manapun berada. Mengikuti perkembangan zaman dalam pendidikan tidak bermakna meninggalkan nilai keagamaan. Berkembang sesuai zaman namun tetap berada dalam koridor ketentuan hukum, etik dan estetik. Karena jika tidak demikian, pendidikan akan mengalami kemunduran bukan kemajuan. Kemunduran dalam pendidikan sangat tidak boleh terjadi karena kemajuan peradaban suatu bangsa mestilah diperoleh melalui kemajuan pendidikan. Terlebih di era 5.0 ini pendidikan telah mengalami kemajuan pesat dengan berbagai kemajuan teknologi yang dalam hal ini para pendidik harus menyatu dengan kemajuan tersebut dengan aktif mengikuti berbagai kegiatan pelatihan baik dalam seminar, lokakarya dan berupaya meningkatkan abstraksinya agar guru dapat berjalan seiring dengan era yang sedang berlangsung.

B. Pelatihan Pendidik

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata *training* dalam bahasa inggris. Secara harfiah akar kata *training* adalah *train* yang berarti 1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), 2) mengembangkan ke arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), 3) persiapan (*preparation*) dan 4) praktik (*practice*). Edwin B. Flippo menuliskan bahwa *training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job* artinya pelatihan merupakan kegiatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Michael J. Jucius juga menuliskan *the term training is used here to indicate any process by wich the aptitudes, sklills and abilities of employes to perform specific job are increased* yang artinya istilah latihan yang dipergunakan dalam hal ini untuk menunjukkan setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan tertentu. (Kamil, 2012)

Pendapat di atas menjelaskan bahwa pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Namun pada kenyataannya pelatihan sebenarnya tidak harus selalu

terkait dengan pekerjaan atau tidak selalu diperuntukkan bagi pegawai. Lebih dari itu Simamora mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang bertujuan meningkatkan keahlian, pengetahuan, membagi pengalaman, serta dituntut melakukan perubahan pada sikap dan cara pandang dengan menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan terkait proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Kamil, 2012).

Pendapat di atas sesuai dengan yang disampaikan oleh Notoatmojo yang dituliskan kembali oleh Mustofa Kamil bahwa pelatihan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan namun terdapat perbedaan yang jelas (Kamil, 2012). Pendidikan merupakan aktivitas pembelajaran yang lebih luas, dan mendalam terkait dengan tingkatan-tingkatan pemahaman secara lebih umum dibandingkan dengan pelatihan. Pelatihan berkaitan dengan pengembangan keterampilan tertentu. Keduanya berbeda dalam beberapa aspek, 1) pada aspek pengembangan kemampuan, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan yang menyeluruh (*overall*), pelatihan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan khusus (*specific*), 2) pada aspek area kemampuan, pendidikan menekankan pada pengembangan kemampuan area kognitif, afektif dan psikomotor sedangkan pelatihan lebih menekankan pada area psikomotorik. 3) Pada aspek jangka waktu pelaksanaan, pendidikan lebih bersifat jangka panjang (*long term*) sedangkan pelatihan lebih bersifat jangka pendek (*short term*). 4) pada aspek materi yang disampaikan, pendidikan lebih bersifat umum sedangkan pelatihan bersifat khusus. 5) pada aspek penggunaan metode, pendidikan lebih bersifat konvensional sedangkan pelatihan bersifat inkonvensional dan 6) aspek penghargaan akhir, pendidikan memberikan gelar disertai ijazah sedangkan pelatihan memberikan sertifikat (Kamil, 2012). Lebih singkat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1.
Perbandingan antara Pendidikan dan pelatihan

No	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (overall)	Khusus (<i>specific</i>)
2	Area Kemampuan	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotorik
3	Jangka waktu pelaksanaan	Jangka panjang (<i>long term</i>)	Jangka Pendek(<i>short term</i>)
4	Materi	Lebih umum	Lebih khusus
5	Penggunaan Metode	Konvensional	Inkonvensional
6	Penghargaan Akhir	Gelar (<i>degree</i>)	Sertifikat (<i>non degree</i>)

Uraian dan ikhtisar dalam tabel di atas dapat dijelaskan beberapa makna pelatihan antara lain (1) pelatihan merupakan proses yang disengaja atau direncanakan, bukan kegiatan yang bersifat kebetulan atau spontan dan terdiri dari serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana serta terarah pada suatu tujuan. (2) pelatihan juga bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar yang dilaksanakan di luar system sekolah dalam waktu yang relatif singkat dengan memberi penekanan pada kegiatan praktik. (3) Pelatihan diselenggarakan baik terkait dengan kebutuhan dunia kerja maupun dalam lingkungan masyarakat yang lebih luas.

a) Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku yang mengikuti pelatihan (Kamil, 2012). Ia menuliskan yang disampaikan Edwin B. Flippo tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Para pakar lainnya juga mengemukakan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat dan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, rasional dan menciptakan kemajuan bekerjasama (Kamil, 2012).

b) Prinsip Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran maka harus berpedoman kepada beberapa prinsip yaitu (a) perbedaan individu, (b) motivasi, (c) pemilihan pelatih, (d) belajar, (e) partisipasi aktif, (f) fokus pada batasan materi, (g) diagnosis dan koreksi, (h) pembagian waktu, (i) keseriusan, (j) kerjasama, (k) metode pelatihan dan (l) hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau kehidupan nyata.

c) Landasan-landasan Pelatihan

Sebagai salah satu bagian dari pendidikan, pelatihan juga diikuti oleh landasan yang mengukuhkan eksistensinya antara lain ada landasan filosofis, humanistik, psikologis dan sosiodemografis serta landasan kultural (Kamil, 2012).

d) Jenis-jenis Pelatihan

Dari sudut pandang yang berbeda, terdapat berbagai jenis pelatihan sebagaimana diungkapkan Dale Yoder antara lain dari sisi (1) siapa yang menjadi peserta pelatihan dapat dikategorikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas, manajer, staff ahli, remaja, pemuda, lansia, dan anggota masyarakat umumnya. (2) metode yang digunakan dapat dilaksanakan berdasarkan kebutuhan yakni untuk magang, menjalankan bisnis, intruksi kerja dan sebagainya. (3) di mana pelatihan mengambil tempat, hal ini dapat diselenggarakan di tempat kerja, di luar tempat kerja, di kampus pilihan, di tempat khusus, di tempat kursus atau di lapangan terbuka. (4) kapan pelatihan diberikan, misalnya pelatihan sebelum atau sesudah seseorang mendapat pekerjaan, setelah penempatan, adanya program baru yang harus diimplementasikan ataupun menjelang pensiun. (5) materi yang diberikan artinya dapat berupa materi pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, keamanan, hubungan manusia, kesehatan kerja, penanggulangan bencana dan sebagainya (Kamil, 2012).

J.C Deyer melihat dari sudut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, membedakan pelatihan ke dalam 4 jenis yaitu (1) pelatihan induksi yaitu pelatihan pengenalan yang diberikan kepada pegawai baru dengan tidak memandang tingkatan pendidikannya. (2) pelatihan kerja merupakan pelatihan yang diberikan kepada semua pegawai dengan maksud untuk memberikan petunjuk khusus guna

melaksanakan tugas-tugas tertentu. (3) pelatihan supervisor yaitu pelatihan yang diberikan kepada pimpinan tingkat bawah. (4) pelatihan manajemen yaitu pelatihan yang diberikan kepada pemegang manajemen dan (5) pengembangan eksekutif yaitu pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pejabat-pejabat pimpinan (Kamil, 2012).

Terdapat juga pelatihan yang dilihat dari sudut pandang kapan diberikan, ada pelatihan prajabatan dan dalam jabatan. Pelatihan prajabatan (*pre service training*) yang saat ini dikenal dengan istilah yang disebut LatSar (Pelatihan Dasar) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN). LatSar tersebut berlangsung selama 2 bulan lebih sebagai upaya belajar teori lalu kembali ketempat tugas untuk mengaplikasikan dan kemudian mengikuti ujian mempertanggungjawabkan karya hasil hasil dari pengaplikasian untuk memperoleh kelulusan dari ujian LatSar. Seluruh kegiatan tersebut bertujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan pelatihan dalam jabatan (*in service training*) yaitu pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan (Kamil, 2012).

Amiruddin dan Tohar menyebutkan bahwa pelatihan merupakan salah satu kegiatan peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Kegiatan pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan mempertahankan prestasi serta mengembangkan dan mengayakan pengetahuan bagi individu yang dilatih dalam hal ini adalah pendidik (Tohar, 2014) yang bertugas mengembangkan potensi peserta didik dan mengaktualisasikan diri serta keilmuannya sebagai guru (Langgulung, 2001).

e) Bentuk-bentuk Pelatihan

Dilihat dari siapa yang dilatih, jenis pelatihan dalam jabatan (*in service training*) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan (Kamil, 2012) maka pelatihan untuk tenaga

pendidik harus diupayakan secara maksimal agar memperoleh hasil yang berkualitas.

Pada dasarnya tentang pendidikan dan pelatihan pendidik telah dibahas sejak dahulu sebagaimana terdapat dalam konferensi Mekkah dengan menghasilkan 3 (tiga) kategori yakni 1) membentuk pusat pendidikan Islam Sedunia (*World Centre of Islamic Education (WCIE)*), 2) kriteria dan pemilihan guru-guru, 3) pemberian dan penilaian latihan dan program guru-guru, pelatihan dalam tugas (*in-service training*) dan peningkatan status guru (Langgulung, 2001). Macam bentuk pelatihan yang dapat diberikan terhadap tenaga pendidik (guru) antara lain a) workshop, b) lokakarya, training of trainer (TOT), c) Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru, d) pelatihan *in-service*, e) pendidikan dan latihan kerja bagi guru Sekolah berbasis Keunggulan Lokal (Danim, 2003). Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan sudah dirancang sejak dahulu sehingga perlu dilestarikan dan ditingkatkan sesuai dengan perkembangan zaman.

Lembaga pendidikan sekolah yang berkualitas juga dapat dilihat dari guru-guru yang berkualitas, unggul dan bermutu serta mampu bersaing dengan kondisi dan situasi di dalam maupun di luar sekolah. Karena pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang sedang dihadapi dan prediksi penyelesaian terhadap tantangan di masa yang akan datang terlebih permasalahan di era 5.0. peningkatan kualitas dapat dilakukan melalui peningkatan pada peserta didik, pendidik/guru dengan (kedisiplinan, penataran, seminar, *work shop* dan *study tour*). mengapa ini penting bagi guru? Karena guru merupakan salah satu tenaga pendidik dianggap populer, dan *role model* utama yang berhadapan langsung dengan siswa, sehingga kegagalan peserta didik sering diindikasikan dengan kegagalan pendidik (Kamil, 2013). Guru juga menjadi primadona ketika pendidikan dianggap sebagai instrument pemberdayaan dan peningkatan mutu manusia.

Pelatihan yang diberikan di tempat seorang guru bertugas dinamakan *in house training*, biasanya pelatihnya ditugaskan dari luar sekolah tersebut dan selesai mengikuti

pelatihan harus menularkan pengetahuannya kepada para guru lainnya. Guru perlu memotivasi dirinya dan memanfaatkan kegunaan fasilitas untuk melakukan tutorial sebaya, kegiatan MGMP untuk guru mata pelajaran dan MGBK untuk guru bimbingan konseling. Selain itu untuk meningkatkan mutu profesinya di era 5.0 guru perlu memperoleh dukungan penuh dari kepala sekolah melalui pertemuan berkala antara guru bidang studi sejenis dan serumpun di sekolah (Danim, 2003).

C. Urgensi pelatihan bagi Guru

Sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membawa pesertanya untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Pelatihan dalam beberapa buku disebut dengan istilah latihan dan pengembangan personal. Wexley dan Yukl mengatakan "*training and development are terms referring to planned efforts designed for the acquisition of relevant skills, knowledge and attitude by or organized member*". Menjelaskan bahwa latihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang menyangkut usaha-usaha berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan (Wekley, 1976).

1. Tujuan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik

Secara umum pelatihan bertujuan untuk penambahan pengetahuan, keterampilan dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan, sebagaimana disampaikan oleh Morse bahwa arah tujuan pelatihan adalah pengembangan penampilan kerja individu dan pengembangan karir seseorang. Lynton juga menyampaikan bahwa tujuan dari proses pelatihan ialah menghasilkan perilaku yang efektif dari seseorang pada pekerjaan dalam suatu organisasi yang sederhana (Mankunegara, 2008). Dengan demikian, pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para guru, diharapkan guru lebih memiliki pengetahuan yang luas tentang dunia

kerja, dapat mengembangkan karir, perilakunya lebih efektif dan semakin berkompeten.

a. Metode pendidikan dan pelatihan

Andrew E. Sikula mengemukakan metode pelatihan dan pendidikan adalah “ *on the job training, vestibule, demonstration and examples, simulation, apprenticeship, classroom methods (lecture, conference, case study, role playing and programmed instruction) and other raining methods* (Mankunegara, 2008).

1) *On The Job Training*; hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Para pendidik mengamati dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Metode ini sangat tepat dan cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapata dipelajari dalam beberapa hari ataupun beberapa minggu.

2) *Vestibule* atau *Balai*; metode ini merupakan kegiatan pelatihan yang cocok diberikan kepada banyak peserta yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama (Mankunegara, 2008). Bentuk pelatihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan, tetapi para pelatih khusus (Handoko, 2001).

3) Metode Demonstrasi dan contoh; pada metode ini melibatkan pertunjukan dari suatu rencana kerja dengan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini tergolong metode *training* yang sangat efektif karena menunjukkan langsung kepada peserta tentang mengerjakan suatu tugas meskipun dikombinasikan dengan media gambar, teks, materi, ceramah dan diskusi. Terkait metode pelatihan dapat digunakan untuk pengajaran operasi mekanik dan hubungan interpersonal. Pelatihan dengan metode juga cocok untuk mengerjakan tugas kerja, tanggung jawab, standar kelompok informal dan pengawasan (Mankunegara, 2008).

4) Simulasi; menciptakan situasi dalam bentuk realita atau imitasi dari realitas. Siimulasi ini sebagai pelengkap, sebagai teknik duplikasi atau yang mendekati kondisi nyata pada dunia pekerjaan (Mankunegara, 2008).

5) *Apprenticeship*; metode pelatihan yang ini merupakan suatu langkah mengembangkan keterampilan (*skill*). Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Peserta mendapatkan bimbingan umum dan mereka dapat langsung mengerjakan tugasnya (Mankunegara, 2008).

6) Metode Ruang Kelas; ini merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas meliputi kuliah, konferensi, dan studi kasus (Mankunegara, 2008) dijelaskan sebagai berikut:

- a) Metode kuliah; merupakan suatu teknik menyampaikan tujuan-tujuan pendidikan dan pembelajaran secara lisan sebagaimana tradisi di ruang kelas akademik di perguruan tinggi. Keuntungan metode ini dapat digunakan pada kelompok besar sehingga biaya yang diperlukan relatif lebih sedikit dan waktu yang digunakan dalam menyajikan bahan pengetahuan dan pembelajaran relatif lebih singkat. Namun terdapat kelemahan dari metode ini peserta pelatihan bersikap pasif karena komunikasi yang terjadi hanya satu arah sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta. Hal ini dapat diatasi dengan diskusi kelas. Semakin berkembang zaman, pelatih-pelatih yang sudah tenar dan mahir akan memperbaharui metode dengan berbagai metode yang menyenangkan peserta yang sedang dilatihkan serta mengkombinasikan dengan nyanyian dan olahraga ringan untuk meminimalisir kantuk, bosan dan jenuh dengan padatnya kegiatan pelatihan.
- b) Metode konferensi; metode ini terlihat semacam pertemuan formal dengan adanya diskusi dari beberapa panelis dan konsultasi tentang sesuatu yang urgen. Dalam hal ini menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang ternegosiasi dan melibatkan peserta aktif. tujuan konferensi adalah mengembangkan kecakapan penyelesaian masalah dan mengambil keputusan serta untuk mengubah sikap pendidik ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini dan di era ini, konferensi

dan seminar dalam bentuk webinar secara DaRing (dalam jaringan) dengan berbagai aplikasi hadir hingga dapat diikuti oleh seluruh penduduk dari seluruh penjuru karena kemudahan dan kecanggihan teknologi. Begitupun dalam kegiatan pelatihan dan bahkan LatSar pada tahun 2020 dan 2021 efek masih dalam masa pandemi *Covid-19* juga dilakukan secara DaRing, hanya saja saat pengumuman kelulusan dan pengambilan sertifikat secara LuRing (luar jaringan).

- c) Metode studi kasus; merupakan uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau tentang keadaan selama waktu tertentu, baik secara nyata maupun hipotesis. Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah menganalisa situasi dan merumuskan pemecahan masalahnya sehingga mudah menentukan cara dan terampil mengambil kesimpulan. Biasanya untuk pemecahan masalah pada studi kasus ini lebih kepada didahului oleh kegiatan sederhana atau disebut *mini research*.

7) Metode bimbingan berencana (*programmed instruction*)

Kegiatan pelatihan sangat penting bagi guru sehingga seharusnya diatur dengan manajemen yang baik pula agar memperoleh hasil yang maksimal. Pelatihan di suatu unit lembaga pendidikan dari provinsi biasanya terjadwal, misalnya dilaksanakan 2x dalam setahun. Akan tetapi dari lembaga pendidikan adakalanya secara lokal melaksanakan 3 sampai 4 kali dalam setahun. Hal tersebut bisa jadi melaksanakan program pelatihan terbaru ataupun melakukan *follow up* dari pelatihan yang diikuti dari akhir tahun lalu. Dalam menjalankan kewajibannya, guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang paten sebagai agen pembelajaran dan orang yang terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah.

Standar pendidik memiliki kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Semua guru mesti mengikuti dan diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan secara bergilir setiap tahunnya dan kemudian setiap mereka harus siap

menjadi tutor bagi teman mereka sendiri (sesama guru). Adakalanya di suatu Kota oleh sebuah lembaga pendidikan, pelatihan tidak hanya diberikan kepada para guru sebagai pendidik namun juga kepada tenaga pendidikan dan juga diberikan kepada organisasi siswa disekolah.

Merujuk kepada peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang SNP pasal 28 dituliskan adapun Standar pendidik 1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. 2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. 3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi professional, dan (d) kompetensi sosial. 4) pada ayat (2) disebutkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi tuntutan dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti seminar, workshop, MGMP, PLPG, dan lain sebagainya sangat diperlukan.

Di penghujung era 4.0 menuju 5.0 para guru di Indonesia sudah memiliki kemudahan dari berbagai sisi dalam meningkatkan keterampilan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Di mana berbagai macam webinar, pelatihan dan workshop *online* bertebaran di beranda-beranda media sosial yang dibuat oleh para ahli pendidikan dari berbagai penjuru negeri tercinta Indonesia. Terlebih pada masa Indonesia dilanda *Corona Virus Diales (CoViD)-19*. Jangankan pelatihan, kegiatan apapun yang bertujuan meningkatkan kapabilitas guru dan siswa dilakukan melalui DaRing (dalam Jaringan). Artinya dalam keadaan apapun kegiatan meningkatkan kompetensi dan kualifikasi akademik sangat diperlukan dalam keadaan apapun demi mencerdaskan anak bangsa.

Berbagai jenis pelatihan yang dapat diikuti antara lain adalah TOT (*Training of Trainer*) dimana setelah mengikuti

pelatihan dapat memberikan pelatihan juga kepada teman sejawatnya. Selanjutnya ada juga pelatihan ICT (*Information Communication and Technology*). Pelatihan ICT ini memiliki peran penting untuk memudahkan guru *up date* informasi terkait keahliannya dan apapun untuk kemajuan bidang keguruannya. Dalam hal ini para guru juga dituntut memiliki *handphone*, laptop dan juga *ipad* serta computer. Berbagai alat tersebut diharapkan guru mampu mengoperasikannya dengan baik untuk menjelajah ke berbagai aplikasi yang tersedia terkait pelatihan dan atau *workshop*. Pelatihan yang paling sering dilakukan adalah pelatihan pengembangan kurikulum dan MGMP serta pelatihan penulisan Karya Ilmiah. Pelatihan penulisan karya ilmiah ini dapat mengukur dan meningkatkan abstraksi yang dimiliki guru. Meningkatkan abstraksi guru juga sangat penting, juga dapat dilakukan melalui berbagai metode pelatihan. Terkait hal tersebut akan dibahas di bawah ini.

D. Peningkatan Abstraksi Guru

Membahas tentang abstraksi guru sejatinya membahas tentang kemampuan yang dimiliki individu (dalam hal ini adalah guru) untuk menuangkan pikirannya dalam bentuk lisan, tulisan dan bahkan karya dalam bentuk media pembelajaran atau karya seni lainnya. Tingkat abstraksi yang dimiliki oleh seseorang sangat ditentukan oleh kemampuan berfikirnya. Dalam pendidikan Islam berfikir merupakan suatu hal yang alamiah bagi setiap manusia dikarenakan adanya unsur-unsur ciptaan yang telah diciptakan oleh Allah swt. Dalam proses berfikir secara keseluruhan melibatkan jasad, ruh dan jiwa yang secara organ melibatkan otak yang sehat, panca indera, informasi sebelumnya dan adanya fakta. Sehingga dari keseluruhan unsur tersebut dapat dirangkai sebuah definisi berfikir sebagai pemindahan penginderaan terhadap fakta melalui panca indera ke dalam otak yang disertai adanya informasi-informasi terdahulu yang akan digunakan untuk menafsirkan fakta tersebut.

Terkait berfikir terdapat beberapa kategori berfikir antara lain berfikir kritis, berfikir kreatif, berfikir sistemik, berfikir ilmiah, berfikir reflektif dan berfikir produktif. Keseluruhan berfikir tersebut perlu dilakukan sebagai upaya mengabstraksikan. Kemampuan berfikir untuk mengabstraksikan harus melibatkan proses kognitif tertinggi (*thinking*) karena membutuhkan pengenalan dengan memanipulasikan sejumlah konsep terutama dalam tatanan konsep abstrak yang ditunjang oleh daya nalar yang kuat. Berfikir kritis bertujuan untuk membandingkan dan mempertetangkan berbagai gagasan, memperbaiki masalah, bertanya dan melakukan verifikasi, melakukan filtrasi pemilihan dan mendukung gagasan, mengambil keputusan dan melakukan tindakan.

Berfikir kreatif lebih terfokus pada membuat dan mengkomunikasikan hubungan baru yang lebih bermakna. Tujuan dari berfikir ini antara lain dapat memperoleh banyak kemungkinan, menunda keputusan, menghasilkan kemungkinan baru, menggunakan imajinasi dan intuisi serta mengembangkan dan memilih alternatif mengenai cara dan menggunakan paradigma yang berbeda terhadap sesuatu. Berfikir sistemik lebih kepada berfikir yang menyeluruh dalam menyusun sebuah rencana strategi. Sedangkan berfikir ilmiah termasuk salah satu bentuk pola berfikir yang mendasari proses menghasilkan suatu karya ilmiah. Pola fikir yang dipergunakan dalam menghasilkan karya ilmiah adalah pola berfikir reflektif yang harus melalui aktivitas mengadakan refleksi secara logis sistematis di antara kebenaran ilmiah dan kenyataan empiris dalam mencari jawaban terhadap suatu masalah.

Cara berfikir reflektif berindikasi proses berfikir induktif dan deduktif secara terpadu serta mendasari keseluruhan cara berfikir. Berfikir induktif berdasarkan kepada sifat khusus dan berfikir deduktif bersifat umum kemudian dibuat kesimpulan terhadap hal yang bersifat khusus. Berfikir produktif dituliskan Wertheimer memiliki tahap tertentu ketika seseorang ingin memperoleh suatu pengertian dan pemahaman yakni didahului mengamati lalu menyelidiki serta mengembangkan dan melakukan verifikasi.

Dalam peningkatan tingkat abstraksi guru, keseluruhan cara berfikir tersebut di atas sangat dibutuhkan agar dapat melahirkan kemampuan berfikir abstrak. Kegiatan berfikir sebagai salah satu aktivitas kognitif dalam bentuk pengenalan lingkungan dapat memanipulasikan konsep-konsep yang telah tersimpan dalam memori serta menuntut daya nalar yang kuat dan derajat kebenaran yang teruji. Sehingga kegiatan berfikir terletak pada taraf tertinggi dalam ranah kognitif. Glickman mengklasifikasikan kemampuan berfikir abstrak guru relevan dengan respon guru saat dihadapkan pada masalah dalam pelaksanaan tugas sebagai guru. Klasifikasi tingkat berfikir abstrak dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu berfikir rendah, berfikir menengah dan berfikir tinggi.

Guru dengan kemampuan berfikir abstrak rendah sulit menghadapi masalah dan sulit mengambil keputusan dan juga akan sulit menuangkan dalam bentuk karya. Guru dengan kemampuan berfikir abstrak menengah atau sedang biasanya mampu memberikan batasan mengenai masalah dan menemukan beberapa solusi, meskipun sulit menghasilkan karya namun mampu menghasilkan melalui proses bimbingan. Guru dengan tingkat abstraksi tinggi memiliki kemampuan untuk melihat permasalahan dari berbagai perspektif, menghasilkan berbagai solusi dan mempertimbangkan kerugian dari berbagai alternatif yang dipilih serta bersedia merubah rencana jika tujuan yang ditetapkan belum tercapai dan lebih mudan menghasilkan karya baik dari masalah yang terjadi maupun dari suatu keunikan peserta didik yang diperoleh selama pelaksanaan pembelajaran. Dengan kata lain guru dengan tingkat abstraksi yang tinggi dapat memprediksi masalah yang muncul sebagai konsekwensi dari tindakan yang diambilnya dan secara sistematis melakukan pemecahan-pemecahan yang diperlukan serta menghasilkan karya yang dapat menjadi pedoman bagi penyelesaian masalah pendidikan dan dapat menjadi contoh dalam paparan pada suatu kegiatan pelatihan nantinya.

Lipman menyampaikan bahwa pemecahan masalah hanya dapat dilakukan oleh orang yang dapat berfikir kreatif dan ilmiah untuk mencari kebenaran yang sesungguhnya.

Dalam konsep kapital budaya disampaikan oleh Pierre Boudieu berfikir kritis sebagai konsekuensi dari suatu struktur dan berdasarkan kepada teoritik empiris. Dalam pedagogik kritis pun dikatakan bahwa penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pendidikan harus menempuh berbagai cara berfikir terlebih berfikir kritis dengan mempergunakan logika untuk menghasilkan berbagai hal yang dihadapi. Faiz Hasyim (2018) menuliskan penelitian yang dilakukan oleh Rusou (2013) yang mengintegrasikan antara intuisi dan berpikir analitis terhadap satu sama lain pada tugas-tugas. Hasil penelitiannya menunjukkan konsistensi pilihan yang lebih tinggi (transitivitas) saat intuisi dan berpikir analitis dipadukan.

Guru sebagai pendidik mestilah dapat menyesuaikan diri dengan era apapun yang sedang berlaku agar guru selalu menjadi model yang dapat ditiru (Juhji, 2018). Terdapat beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk mengadakan pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan yang tercermin dalam berbagai kebijakan. Kebijakan tersebut antara lain dalam bentuk pembaharuan atau perubahan kurikulum, yang menuntut guru untuk lebih aktif dan kreatif mengadakan penyesuaian, terutama dalam mengembangkan cara berpikir kritis peserta didik di era ini. Menanggapi berbagai kebijakan pemerintah tersebut, hampir semua guru memberikan respons positif melalui berbagai tindakan, seperti: (a) mengirimkan guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan, penataran, seminar, dan *workshop*; (b) mengadakan kegiatan pelatihan dan sosialisasi bagi seluruh guru dengan mendatangkan narasumber; (c) mendorong guru untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan formal sebagaimana ketentuan yang berlaku; (d) melengkapi berbagai sarana dan media yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran; serta (e) melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan berbagai strategi dan metode pembelajaran (Zahroh, 2014).

Dengan demikian, berbagai pelatihan yang penting bagi para guru tidak hanya bertujuan untuk pengembangan diri dan pengembangan serta pengayaan keilmuan namun dapat meningkatkan kemampuan berfikir sebagaimana perintah Allah kepada manusia untuk terus berfikir terlebih sebagai

seorang guru agar kemajuan zaman dan perkembangan teknologi yang ada tidak menggeruskan akhlak mahmudah bagi peserta didik. Selain itu jika tingkat berfikir terus diasah tentu akan mudah menuangkan hasil abstraksi sehingga peningkatan abtraksi pun terjadi sehingga karya-karya dari para guru akan terus lahir dan juga meningkatkan kesejahteraan guru.

Daftar Pustaka

- Amiruddin dan Tohar, *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*, cet-1, (Bandung; Cipta Pustaka Media, 2014), h. 5 dan 137,
- Bourdieu, P. *Outline of Theory and Practice*, (New York; Cambridge University Pers, 2000), h. 51
- Danim, S. *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2003), h. 91
- Danim, S. *Visi Baru Manajemen Sekolah, dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2006), h. 18
- Handoko. T, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; BPFE, 2001), h.114
- Hasyim, F. *Mengukur Kemampuan Berpikir Analitis Dan Keterampilan Proses Sains Mahasiswa Calon Guru Fisika STKIP Al Hikmah Surabaya*, JIPVA (Jurnal IPA Veteran) Vol. 2, No. 1, 2018, H. 83
- Juhji, *Profesi Guru dalam Mengembangkan Kemampuan Berfikir Kritis Peserta Didik di Era Globalisasi*, Jurnal Genealogi PAI, Vol. 5. No. 1, 2018, h. 18-19.
- Kamil, M. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, (Bandung; Alfabeta, 2012). h. 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 15 dan 16
- Langgulung, H. *Pendidikan Islam pada Abad ke 21 dalam Hubungan Era Globalisasi dan Liberalisasi*, (Jakarta; Husna Zikra, 2001), h. 73, 74, 77
- Lipman, *Thinking in Education*, New York; Cambridge University Pers, 1994), h. 14-16
- Mankunegara, A.P.,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2008), h. 18, 53, 54.
- Muslich, M. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2007), h. 13.
- Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2002), h. 142, 144, 146
- Surya, M. *Strategi Kognitif dalam Proses Pembelajaran*, (Bandung; Alfabeta, 2015), cet. 1, h. 119, 123, 131
- Tilaar, *Pendidikan, Kebudayaan dan Masyarakat Madani di Indonesia*, (Bandung; Rosdakarya, 1999), h. 447
- Winardi, *Pemikiran Sistemik dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2007), h. 20

Biografi:



Lathifah Hanum, S.Pd., M.A., Dr., adalah dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa Aceh. Ia terlahir di Aceh Timur, pada 14 Maret 1982 anak kedua dari 5 bersaudara dari pasangan H. M. Saleh dan Hj. Mardhiana. Saat ini bersuamikan Abdullah

Menyelesaikan pendidikan, di SDN Arakundo tahun 1994, MTS Dayah Jeumala Amal Lueng Putu Pidie-Aceh, tahun 1997, MAU Dayah Jeumala Amal Lueng Putu Pidie-Aceh tahun 2000. Menyelesaikan S-1 pendidikan Biologi FKIP Universitas Syiah Kuala Banda Aceh dengan Gelar S.Pd tahun 2004. S-2 dengan Gelar MA, Prodi Pendidikan Islam di IAIN Sumatera Utara pada tahun 2009. S-3 dengan gelar Doktor (Dr.) prodi Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara Medan pada tahun 2021.

Pernah bekerja di Yayasan Kita untuk *Association Youth Maturity Indonesia* (AYoMI YaKita) (2005). sebagai dosen pada jurusan Pendidikan Agama Islam 2004 di STAI Zawiyah Cot Kala Langsa hingga menjadi dosen PNS di IAIN Langsa sejak tahun 2013 sampai sekarang. Selama mengajar ia mengampu mata kuliah ilmu pendidikan, psikologi belajar, metode pembelajaran, *micro teaching*. Ia juga aktif melakukan penelitian bidang pendidikan, khususnya yang terkait dengan pendidikan Islam. Untuk menghubungi penulis dapat melalui Email: lathifahhanum@iainlangsa.ac.id atau nomor ponsel 0852-7774-5328.

Buku yang berjumlah 14 BAB ditulis oleh 14 orang dosen dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia ini berupa Bunga Rampai dengan judul Kompilasinya adalah “Bunga Rampai Profesionalisme Guru Menuju Era Society 5.0 yang membahas tentang (1) Profesi Guru dalam Pendidikan Islam, (2) Organisasi Profesi Guru, (3) Kode Etik Guru, (4) Kompetensi Guru, (5) Peran, Tugas dan Keterampilan Guru, (6) Pendidikan Profesi Guru, (7) Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan, (8) Pelatihan dan Peningkatan Abstraksi Guru, (9) Guru dan Tugas Konseling, (10) Guru dan Reformasi Pendidikan, (11) Guru dan Filterisasi Perkembangan Teknologi, (12) Guru dan Era Perubahan, (13) Guru dan Educational Disaster, dan (14) Penilaian Kinerja Guru. Berbagai pembahasan tersebut sangat penting hadir untuk dikunyah oleh para mahasiswa, calon guru dan bahkan guru karena di dalamnya berisi berbagai pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan perkembangan zaman.

Khas Bunga Rampai ini membahas tentang seharusnya profesi guru dalam pendidikan Islam lalu dilanjutkan dengan urgensi memahami organisasi profesi guru dan berada di dalamnya dengan segala kode etiknya. Guru juga mesti memiliki kapabilitas dengan segenap kompetensinya (pedagogi, professional, social dan kepribadian) sekaligus dapat menjalankan peran dan tugas secara terampil. Guru juga penting mengetahui lebih dalam tentang pendidikan profesinya dan pengembangan profesinya secara berkelanjutan untuk pengembangan keilmuan dan kemampuan aktualisasi dirinya dalam dunia pendidikan. Guru juga mesti up to date pengetahuan dan pengembangan keilmuan melalui pelatihan dan sekaligus mengasah tingkat abstraksinya agar mudah menghasilkan karya dalam bentuk karya ilmiah sehingga memudahkannya untuk mengajukan kenaikan pangkat dan berujung kepada kesejahteraannya.



Jl. Nyi Wiji Adisoro Rt. 03/01 Pelemsari
Prenggan Kotagede, Yogyakarta. 55172
Email Marketing Cs.: nutamedijogja@gmail.com
IKAPI No. 135/DIY/2021

