

# IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN TERHADAP PROFESIONALITAS GURU (SEBUAH KAJIAN IMPLEMENTASI SERTIFIKASI GURU DALAM JABATAN)

Sofyan Anif

Dosen FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Abstract:** *The professionalism of teachers can be established through the four competency required by the Professional Competence, Pedagogic Competence, Competence Personality and Social Competence, the formation of the four competencies, especially for teachers in post-certification must be made through the renewal of the correct implementation of the function of education which includes planning, implementation, organizing, monitoring, and evaluating. The weaknesses of teacher professional competence and pedagogic competence can be improve through education and professional development training in a structured, systematic, and ongoing coaching as a form of teacher professionalism in post-certification on an ongoing basis.*

**Keywords:** *management functions of education, teacher professionalism, teacher certification*

## PENDAHULUAN

Pembangunan pendidikan nasional yang sekarang dilaksanakan bangsa Indonesia seharusnya lebih didasari pada semangat untuk menciptakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang berfungsi sebagai subyek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Sementara itu, dalam Pasal 31 ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun manusia Indonesia seutuhnya melalui pendidikan, jelas menempatkan guru menjadi salah satu faktor yang menempatkan guru sebagai pengemban tugas utama. Oleh karena itu, guru dalam mengemban tugasnya harus dilakukan secara profesional. Menurut UU No. 14 tahun 2005 Pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut berfungsi untuk meningkatkan martabat bangsa dan peran guru sebagai agen

pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani rokhani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara demokratis dan bertanggung jawab.

Hasil survei yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK Diknas tahun 2008, menyatakan bahwa berbagai permasalahan pendidikan kita adalah: (1) jumlah guru saat ini cukup besar yaitu sekitar 2,78 juta (termasuk guru Depag), (2) yang belum S-1 masih 63,1 %, (3) sebagian besar mempunyai kompetensi yang rendah, dan sebagian besar belum pernah mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru, (4) distribusi tidak merata, dan (5) guru yang pensiun sampai 2015 sebesar 300.214 orang. Hal ini diperburuk lagi dengan makin banyaknya LPTK yang kurang kredibel, menghasilkan guru S-1 yang kurang berkualitas, tidak mempunyai kompetensi, sehingga tidak mempunyai prospek yang jelas apakah bisa bertindak sebagai guru yang professional atau tidak.

Permasalahan pendidikan lainnya yang menyangkut kondisi guru adalah masih banyaknya guru, terutama guru SD yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya (*mismatch*). Artinya, masih banyak guru SD yang tidak memiliki latar-

belakang ke-SD-an, umumnya berasal dari latar belakang bidang studi yang ditugasi menjadi guru kelas. Misalnya guru SD dengan latar belakang pendidikan Bahasa Indonesia (Dik maupun Non Dik) ditugasi menjadi guru kelas yang harus menguasai lima bidang studi, sehingga siswa hanya memiliki kompetensi bidang Bahasa Indonesia, sementara empat bidang studi lainnya lemah.

Berdasarkan data dari Ditjen PMPTK Diknas tahun 2009, bahwa besarnya mismatch guru SD di Jawa sebanyak 23,1% sedangkan di luar Jawa sebesar 39 %. Tingginya angka ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya dengan adanya otonomi daerah, termasuk didalamnya otonomi bidang pendidikan, sehingga banyak Kepala Pemerintah Daerah yang mengangkat guru SD tidak didasarkan pada kesesuaian bidang pendidikannya tetapi lebih pada kedekatannya kepada penguasa di wilayah/daerah tersebut. Kondisi ini memiliki implikasi yang cukup besar, terutama sekali terhadap kualitas guru tersebut. Dengan kata lain, guru yang demikian itu dapat dipastikan memiliki kompetensi yang rendah, tidak hanya pada kompetensi pedagogic saja tetapi juga kompetensi professional.

Berdasarkan laporan Dirjen PMPTK, bahwa sampai dengan tahun 2010 ini jumlah guru yang sudah tersertifikasi sebanyak kurang lebih 685.300 orang dari total guru di Indonesia sekitar 2,78 juta (termasuk guru di bawah Kementerian Agama). Artinya, guru-guru kita yang sudah tersertifikasi baru sekitar 26,6%. Jumlah guru yang tersertifikasi tersebut merupakan jumlah kelulusan dari total kuota sampai tahun 2010 yang berjumlah 770.000.

Laporan KSG Pusat (Konsorsium Sertifikasi Guru) yang secara struktural di bawah Ditjen Dikti Kemdiknas dan bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan sertifikasi guru secara nasional, telah melakukan analisis terhadap hasil penilaian portofolio tahun 2006 sampai 2008, ditemukan data yang menunjukkan bahwa guru-guru yang tidak lulus portofolio pada umumnya lemah pada komponen-komponen yang mencerminkan kompetensi paedagogik dan kompetensi professional. Sedangkan untuk komponen portofolio yang mencerminkan kompetensi kepribadian dan social umumnya cukup baik. Namun demikian, karena fungsi guru lebih pada kemampuan srategi dan metode pembelajaran serta penguasaan materi ajar, maka dengan lemahnya kompetensi paedagogik dan profesional, guru masih dianggap belum

professional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang professional.

Dari Latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah kinerja guru dalam jabatan pasca sertifikasi, baik yang lulus melalui portofolio maupun melalui PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru)?
2. Bagaimanakah implementasi fungsi manajemen pendidikan terhadap profesionalitas guru?

### **Fungsi Manajemen Pendidikan**

Menurut Jones dan Walters (2008) menyatakan bahwa untuk mengetahui prestasi kerja seorang guru yang ditunjukkan dengan profesionalismenya sebagai pendidik dapat diukur melalui kinerjanya dalam kurun waktu tertentu. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2006), bahwa pengukuran kinerja karyawan dan guru umumnya meliputi lima aspek, yaitu (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama. Lebih lanjut Mathis dan Jackson mengatakan bahwa kinerja seorang guru atau karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kesejahteraan yang diberikan dalam bentuk reward.

Untuk melaksanakan fungsi pendidikan, maka guru sebagai salah satu sasaran manajemen pendidikan harus memenuhi persyaratan sebagai tenaga yang profesional, sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 8 dan 10 bahwa guru harus berkualifikasi S-1/D-IV, memiliki kompetensi dan bersertifikat pendidik (Pasal 8). Sementara itu, kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Pasal 10). Dalam hal Kompetensi pedagogik, maka guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalankan fungsi pendidikan sehingga akan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kecerdasan intelektual, kepribadian, sosial, dan emosional.

Dalam *Manajemen Pendidikan* dikenal adanya unsur-unsur pendidikan yang sekaligus menjadi sasaran pendidikan. Salah satu unsure/sasaran manajemen pendidikan adalah sumberdaya manusia (*Man*), sebagai unsur utama yang harus ada dan menjadi factor penentu dalam perjalanan manajemen pendidikan. Sumberdaya manusia

tersebut meliputi guru, kepala sekolah, staf karyawan, siswa, pengurus komite sekolah, pengurus yayasan, dan sebagainya.

Sementara itu, fungsi pendidikan yang juga termasuk salah satu pilar dalam manajemen pendidikan (selain sasaran pendidikan) menjadi factor penting yang akan diperankan oleh guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Banyak konsep yang ditawarkan oleh pakar manajemen pendidikan, diantaranya Muhroji dan Fathoni (2006) menyebutkan secara sederhana ada empat (4) fungsi manajemen pendidikan yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, dan (4) pengendalian.

Sedangkan menurut Sagala (2007), menyebutkan bahwa manajemen pendidikan terdiri dari enam fungsi yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penggerakkan, (4) pengkoordinasian, (5) pengarahan, dan (6) pengawasan. Berbeda lagi yang disebutkan oleh Soetopo (2004) bahwa manajemen pendidikan memiliki lima fungsi yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) koordinasi, (4) pengarahan, dan (5) pengawasan.

Apabila dikaji lebih lanjut beberapa konsep di atas menunjukkan adanya beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya, semua konsep di atas menyebutkan bahwa fungsi manajemen pendidikan yang pertama dan kedua adalah fungsi perencanaan dan pengorganisasian, sementara fungsi terakhir semua konsep menyebutkan fungsi pengendalian atau pengawasan. Sementara itu, untuk perbedaannya terjadi pada fungsi ketiga yaitu Muhroji dan Fathoni (2006) menyebutkan fungsi pengarahan, Sagala (2007) menyebut dengan istilah fungsi penggerakkan, sementara Soetopo (2004) menyebutkan fungsi koordinasi. Begitu pula untuk fungsi keempat juga ada perbedaan, yaitu Muhroji dan Fathoni (2006) menyebutkan sebagai fungsi pengendalian (fungsi terakhir), Sagala (2007) menyrebut dengan fungsi pengkoordinasian, baru fungsi kelima adalah fungsi pengarahan, sementara itu Soetopo (2004) menyebutkan fungsi manajemen pendidikan yang keempat adalah fungsi pengarahan, kemudian fungsi kelima (fungsi terakhir) adalah pengawasan.

Secara umum, fungsi perencanaan adalah merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar untuk pengambilan keputusan yang dipakai sebagai dasar bagi kegiatan atau aktivitas dimasa dating dalam rangka mencapai tujuan (Muhroji dan Fathoni, 2006). Sementara itu, menurut Handoko (2003) bahwa fungsi perencanaan meliputi: (1) pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, (2)

penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2005), menyebutkan bahwa fungsi perencanaan adalah merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa mendatang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi pengorganisasian pada dasarnya membahas suatu organisasi agar dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Muhroji dan Fathoni, 2006). Fungsi pengorganisasian ini sangat terkait dengan fungsi-fungsi lain dalam manajemen pendidikan. Bagaimana seorang manajer dapat mengorganisasikan semua fungsi manajemen pendidikan secara baik dan efisien sehingga masing-masing fungsi dapat berjalan secara optimal.

Setelah melakukan perencanaan dan pengorganisasian, baru terjadi fungsi pengarahan atau penggerakkan. Fungsi ini sangat penting karena berhubungan dengan manusia. Manusia tanpa adanya pengarahan atau penggerakkan tidak akan bisa bekerja optimal. Pengarahan dapat membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan masing-masing bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Terry dalam Hasibuan, 2007).

Fungsi pengendalian atau pengawasan adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen pendidikan. Pengendalian atau pengawasan adalah proses pementauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas capaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektifa guna penyempurnaan lebih lanjut.

Dalam perjalanan sebuah organisasi/ lembaga, termasuk lembaga pendidikan, sebaik apapun fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan atau penggerakkan, tetapi bila tidak diikuti dengan fungsi pengendalian maka seluruh kegiatan yang dilakukan menjadi kurang bermakna. Oleh karena itulah, fungsi pengendalian atau pengawasan yang merupakan kelanjutan fungsi-fungsi lainnya memiliki peran yang sangat strategis.

Dalam UU No 14 tahun 2005, Pasal 1 (ayat 4), menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau

norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Volmer dan Mills (1966), Mc. Cully (1969), dan Diana W. Kommers (dalam Yamin, 2007) menerangkan bahwa profesi dimaknai sebagai spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, dan bertujuan untuk menciptakan ketrampilan atau pekerjaan yang bernilai tinggi sehingga mendapatkan gaji atau upah (*payment*) yang besar. Pengertian tentang profesi dari beberapa ahli di atas mengandung makna bahwa profesi adalah seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas. Dengan kata lain, bahwa profesi adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keahlian.

Pengertian profesi guru di atas adalah pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan keahlian secara khusus sehingga wajar apabila guru yang profesional mendapatkan kompensasi yang adil berupa gaji dan tunjangan yang besar. Demikian juga, mereka diberi kesempatan yang seluas luasnya untuk mengembangkan profesinya dengan mengikuti pelatihan, kursus, penataran, dan sebagainya, bahkan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan biaya pemerintah. Hal ini penting untuk diperhatikan, karena rendahnya kualitas pendidikan di negara kita disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang memberikan sumbangan besar adalah faktor guru, dalam hal ini guru tidak/kurang bisa melakukan inovasi pembelajaran sebagai bentuk pengembangan profesinya sebagai guru. Tentunya guru yang demikian juga disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya faktor finansial yang selama ini menjadi isu senter ketika guru kurang mendapatkan perhatian pemerintah dalam hal kesejahteraan.

Secara konseptual, profesionalitas guru ditunjukkan oleh kinerja seorang guru (unjuk kerja guru). Menurut Depdikbud dan Johnson (1980) (dalam Sanusi, 1991), unjuk kerja guru mencakup tiga aspek yaitu : (1) kemampuan profesional, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan personal (pribadi).

Disamping pengertian tentang profesionalitas guru seperti dijelaskan di atas, seorang guru dalam menjalankan profesinya didasarkan pada prinsip-prinsip sebagaimana dalam pasal 7 ayat (1) UUGD tahun 2005. Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah :

- a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan profesi kerja;
- g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
- i. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Selain prinsip-prinsip yang harus diperhatikan ketika guru menjalankan tugas keprofesionalannya seperti di atas, selanjutnya perlu diketahui juga hak guru setelah menjalankan tugasnya, yaitu :

1. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
2. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
3. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
4. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
5. memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;
6. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
7. memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;

8. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
9. memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
10. memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi;
11. memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Namun sebelum mendapatkan hak-hak yang harus diterimanya, seperti tersebut di atas, dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban (Pasal 20 UUGD tahun 2005) :

1. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan

3. sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
6. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Kompetensi Profesional Guru Tahun 2007

Data tentang kondisi guru tersebut di atas

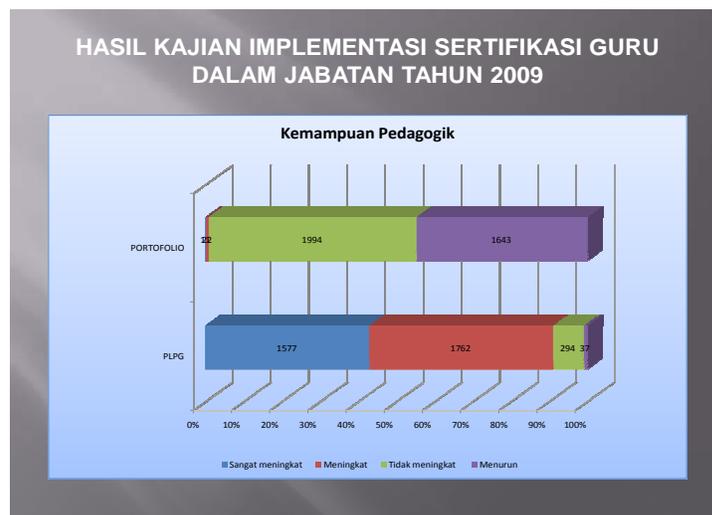
No	Mata Uji	Jumlah Soal	Rerata	Standar Deviasi	Rendah	Tinggi
1.	Tes Umum Guru TK/SD	90	34.26	6.56	5	67
2.	Tes Umum Guru Lainnya	90	40.15	7.29	6	67
3.	Tes Bakat Skolastik	60	30.20	7.40	3	58
4.	Guru Kelas TK	80	41.95	8.62	8	66
5.	Guru Kelas SD	100	37.82	8.01	5	77
6.	Penjaskes SD	40	21.88	5.56	8	36
7.	PPKn	40	23.38	4.82	3	39
8.	Sejarah	40	16.69	4.39	3	30
9.	Bahasa Indonesia	40	20.56	5.18	2	36
10	Bahasa Inggris	40	23.37	7.13	1	39
11	Penjaskes SMP/SMA/SMK	40	13.90	5.86	2	29
12	Matematika	40	14.34	4.66	2	36
13	Fisika	40	13.24	5.86	1	38
14	Biologi	40	19.00	4.58	5	39
15	Kimia	40	22.33	4.91	8	38
16	Ekonomi	40	12.63	4.14	1	33
17	Sosiologi	40	19.09	4.93	1	30
18	Geografi	40	19.43	4.88	3	34
19	Pendidikan Seni	40	18.44	4.50	2	31
20	PLB	40	18.38	4.43	2	29

(Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2007)

menunjukkan bahwa kompetensi guru-guru kita masih sangat rendah, lebih-lebih guru SD yang mempunyai latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang guru kelas. Rendahnya kompetensi guru inilah yang menjadi salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang Diknas secara berseri mulai tahun 1998 sampai dengan 2007, yang menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia rendah yang disebabkan oleh banyak faktor, dan salah satunya yang memberikan kontribusi besar adalah faktor guru. Artinya kualitas guru kita (terutama guru SD) juga rendah karena kompetensi pedagogik dan profesionalnya rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji kompetensi professional seperti pada tabel di atas.

Implikasi rendahnya kualitas guru kita juga terlihat dari hasil penilaian sertifikasi guru yang telah dilakukan mulai tahun 2006 sampai dengan 2010 yang lalu. Hasil kajian yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK terhadap implikasi Hasil Pelaksanaan Sertifikasi Guru tahun 2006 sampai 2008 yang dikaitkan dengan peningkatan kinerja pasca serguk menunjukkan bahwa:

1. Guru-guru yang lulus portofolio secara umum (4 kompetensi) menunjukkan penurunan kinerja sebesar 43 %, kemudian yang kinerjanya tetap (tidak turun dan juga tidak meningkat) sebesar 54 %, dan yang menunjukkan kenaikan kinerja hanya sekitar 1 %.
2. Sementara guru yang lulus melalui PLPG, yang menunjukkan kinerja sangat meningkat sebesar 54 %, meningkat 34 %, dan yang kinerjanya tetap sebesar 10,3 %. Sementara yang menunjukkan kinerjanya menurun hanya 0,7 %.
3. Guru pasca sertifikasi yang diambil sebagai sampel dalam survey tersebut 60 % nya adalah guru SD, mengingat jumlah guru SD secara total berjumlah 1,46 juta ( 52 %) dari total guru di Indonesia yang berjumlah 2,78 juta (termasuk guru di bawah Kementrian Agama)
4. Guru SD memiliki kelemahan pada kompetensi professional dan pedagogic, sementara memiliki kelebihan di kompetensi kepribadian dan social. Data hasil survei terhadap guru pasca sertifikasi tahun 2009 dapat dilihat pada tabel diagram di bawah ini.



### HASIL KAJIAN IMPLEMENTASI SERTIFIKASI GURU DALAM JABATAN TAHUN 2009



### HASIL KAJIAN IMPLEMENTASI SERTIFIKASI GURU DALAM JABATAN TAHUN 2009



Data hasil survei di atas menunjukkan bahwa guru-guru setelah disertifikasi dan mendapatkan sertifikasi pendidik, bahkan telah mendapatkan tunjangan profesional ternyata tidak meningkatkan kinerjanya, tetapi justru kinerjanya tidak meningkat/tetap, bahkan menunjukkan penurunan kinerja (untuk semua kompetensi). Fenomena ini terjadi pada guru-guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio. Sementara, untuk guru-guru yang tidak lulus portofolio dan harus mengikuti PLPG menunjukkan fenomena yang terbalik yaitu ada peningkatan kinerja, meskipun ada sebagian kecil yang tetap dan sebagian lagi menurun kinerjanya. Berdasarkan

teori, mestinya guru yang telah tersertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi baik yang lulus portofolio maupun lulus PLPG meningkat kinerjanya, karena salah satu faktor yaitu faktor kesejahteraan telah didapat sebagai reward yang dijanjikan oleh pemerintah ketika guru telah menyandang predikat sebagai pendidik yang profesional.

Tidak meningkat atau menurunnya kinerja guru pasca sertifikasi, bagi guru yang lulus melalui penilaian portofolio, lebih banyak disebabkan oleh pemahaman guru terhadap UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang kurang komprehensif. Artinya, mereka

memandang Undang-Undang tersebut hanya sebelah mata. Maksudnya, semangat yang menjiwai UU tersebut adalah untuk meningkatkan kesejahteraan guru saja. Padahal, sebelum mendapatkan hak dengan meningkatnya kesejahteraan (dalam bentuk tunjangan profesi), mestinya guru harus menjalankan kewajibannya terlebih dahulu, yaitu dengan meningkatkan kompetensi dan keprofesionalannya sebagai guru, sehingga diharapkan kinerjanya meningkat, dan kemudian berimplikasi pada meningkatnya mutu pendidikan secara umum.

Apabila dilihat dari latar belakang masa kerja, mereka yang menunjukkan penurunan kinerja dan yang kinerjanya tetap adalah guru-guru yang memiliki masa kerja rata-rata di atas 20 tahun. Sementara guru-guru yang tidak lulus portofolio dan harus mengikuti PLPG adalah guru-guru yang masa kerjanya rata-rata dibawah 20 tahun, dan setelah mendapatkan PLPG menunjukkan kinerja yang sangat meningkat dan meningkat. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa guru-guru yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun, mereka umumnya merasa telah menjadi guru yang senior, sehingga tidak butuh lagi penguatan dan pengembangan keprofesiannya sebagai guru, bahkan ada kecenderungan mereka menyerahkan tugas mengajarnya kepada guru-guru GTT atau guru wiyata bakti yang notabennya masih menjadi guru junior. Disamping itu, ada kecenderungan pula bahwa tunjangan profesi yang diterima, tidak dipakai untuk pengembangan profesinya tetapi lebih banyak digunakan untuk pembelian barang-barang konsumtif yang berupa barang-barang rumah tangga.

Kemudian, apabila dilihat dari hasil penilaian portofolio (10 item komponen portofolio) baik yang lulus maupun yang tidak lulus maka sebagian besar menunjukkan bahwa kelemahan guru berada pada komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik yang dicapai, dan komponen karya pengembangan profesi. Komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran ditunjukkan oleh ketidakmampuan menyusun RPP, lemahnya strategi dan metode pembelajaran serta ketidakmampuan melakukan inovasi pembelajaran. Sementara untuk komponen pengembangan profesi ditunjukkan oleh lemahnya guru dalam membuat alat peraga/alat pembelajaran dan pengembangan bahan ajar (dalam bentuk buku, modul atau diktat).

Hasil temuan yang ditunjukkan di atas merupakan kondisi riil berkaitan dengan kualitas guru kita, sehingga dengan mutu guru yang rendah

tersebut dapat dipastikan bahwa fungsi pendidikan dalam pengelolaan kelas, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, sampai dengan fungsi pengawasan tidak dapat dilaksanakan oleh guru secara optimal. Pada`gilirannya akan berakibat pada rendahnya mutu atau kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Data di atas menunjukkan bahwa rendahnya mutu guru lebih banyak ditunjukkan oleh lemahnya kompetensi paedagogik dan professional. Dan inilah yang menjadi salah satu persoalan pendidikan kita, sehingga perlu ada upaya untuk peningkatan kompetensi secara terstruktur dan berkelanjutan bagi guru-guru, terutama guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi. Dengan kata lain, perlu ada reaktualisasi implementasi fungsi manajemen pendidikan, mulai dari perencanaan peningkatan kompetensi guru yang matang, pelaksanaan dan pengorganisasian yang baik, sampai pada pengawasan dan evaluasi yang mencerminkan adanya konsistensi antara perencanaan dan hasil yang diharapkan.

Beberapa solusi lain yang bisa ditawarkan untuk mengatasi permasalahan rendahnya kompetensi guru adalah dengan memberikan pembinaan pengembangan profesi kepada guru-guru baik yang sudah memiliki sertifikat sebagai guru profesional maupun guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi. Guru pasca-sertifikasi perlu dilakukan test uji kompetensi sebagai bentuk evaluasi terhadap sertifikat dan predikat yang disandang sebagai guru yang professional. Guru yang nilainya sangat rendah/sangat kurang dapat dilakukan pemutusan terhadap tunjangan fungsionalnya. Sementara bagi guru yang nilainya dalam katagori berkinerja rendah dan cukup perlu mendapatkan pembinaan keprofesian secara berkelanjutan. Guru yang lulus uji kompetensi di samping diberi tugas untuk membina teman-teman lainnya melalui forum KKG atau MGMP, juga perlu diberi kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan kepala sekolah. Model pembinaan guru pasca sertifikasi tetap memperhatikan karakter khusus yang dimiliki oleh guru masing-masing dengan menggunakan teori-teori manajemen pendidikan yang berkembang mulai dari perencanaan sampai pada fungsi pengawasan dan evaluasi.

Pembinaan keprofesian guru harus dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam hal ini, Ditjen PMPTK Kementerian Pendidikan Nasional sejak empat tahun yang lalu, telah meluncurkan 8 program pembinaan dan pengembangan profesi guru, yang didasarkan pada

UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kedelapan program tersebut adalah: (1) peningkatan kualifikasi pendidikan; (2) sertifikasi guru dalam jabatan; (3) peningkatan kompetensi guru; (4) pengembangan karir guru; (5) penghargaan dan perlindungan guru; (6) perencanaan kebutuhan guru; (7) tunjangan guru; dan (8) masalah tambahan.

Implementasi konsep manajemen pendidikan, baik sasaran maupun fungsi manajemen pendidikan diarahkan untuk mendukung terbentuknya guru yang professional, yaitu guru yang mengetahui hak dan kewajibannya serta memiliki empat kompetensi yang berada secara komprehensif (Baedowi, 2009). Secara konseptual, profesionalitas guru ditunjukkan oleh kinerja seorang guru (unjuk kerja guru).

Unjuk kerja guru mencakup tiga aspek yaitu : (1) kemampuan profesional, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan personal (pribadi). Kemampuan profesional mencakup : (1) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan tersebut, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.

Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugasnya sebagai guru. Kemampuan personal (pribadi) mencakup : (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seseorang guru, (3) penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

## SIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalitas guru adalah guru yang bekerja sebagai pendidik secara professional dengan dilandasi oleh kemampuan, keahlian dan ketrampilan khusus. Dalam menjalankan tugasnya secara professional maka guru harus senantiasa mengembangkan profesinya.

Profesionalitas guru dapat dibentuk melalui empat kompetensi yang dipersyaratkan yaitu Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial,

Dalam pembentukan empat kompetensi, terutama bagi guru-guru pasca sertifikasi harus dilakukan melalui reaktualisasi implementasi fungsi pendidikan yang benar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Kompetensi professional dan pedagogic yang menjadi kelemahan guru secara umum dapat di tingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan pengembangan profesi secara terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan sebagai bentuk pembinaan keprofesionalitas guru pasca sertifikasi secara berkesinambungan.

Peningkatan profesionalitas guru melalui peningkatan kompetensi professional dan pedagogic dapat berimplikasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baedowi, 2009. *Kajian Implementasi Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Makalah Seminar di Universitas Negeri Jakarta, 2009.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen (edisi2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, James J. dan Donald L, Walters. 2008. *Human Resources Management in Education (Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan)*. Yogyakarta: Penerbit Q – Media.
- Mathis, Robert L. dan John H, Jackson. 2006. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya manusia)*. Jakarta: penerbit Salemba Empat.
- Muhroji & Fathoni, Ahmad. 2006. *Manajemen Pendidikan*. Surakarta: FKIP UMS.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S.P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendyat. 2004. *Manajemen Pendidikan: Manajemen Proses, Manajemen Substansi dan Manajemen Konflik*. Malang: Program Studi manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Uji Kompetensi Guru Nasional*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Data Kebutuhan Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK & Badan Kepegawaian Nasional.
- \_\_\_\_\_. 1995. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Bumi Aksara.