

KAJIAN PELAKSANAAN SERTIFIKASI GURU DALAM JABATAN

Totok Sumaryanto F

Universitas Negeri Semarang

***Abstract.** The purpose of the research is to discover and develop: (1) the effectiveness of the components of a portfolio documents in the development of the teaching profession, (2) the mechanism of recruitment of assessors and instructors for teacher certification, (3) the proposed mechanism of the teacher as a participant in the teacher certification, and (4) implementation of teaching profession training. This research was carried out with the eklektik approach to use or modify the educational research & development, which according to borg & gall (1983: 775-776) is divided into 7 stages. Components of teaching profession development, which is seen to have great impact, are: (1) lesson plan and implementation (2) academic achievement, (3) academic qualifications, (4) the work of professional development, (5) awards in the field of education, (6) education and training, and (7) participation in scientific forums. The assessment component of the supervisor and the experience in education and social organization are considered not supporting teaching profession development.*

***Keywords:** teacher certification, implementation, effectiveness*

PENDAHULUAN

Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUNPN) dan Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), serta PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menyatakan guru adalah pendidik profesional. Untuk itu, seorang guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D4 yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Guru sebagai tenaga profesional telah ditetapkan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat 2, dan telah dicanangkan pula oleh Presiden dalam peringatan hari guru tahun 2005. Undang-undang Sisdiknas tidak menjabarkan lebih jauh seperti apa yang dimaksud dengan guru profesional itu. Namun dalam pasal 42 ayat 1 dinyatakan bahwa seorang guru harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi

sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar yang ketentuannya diatur dalam peraturan pemerintah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), tidak dinyatakan secara eksplisit guru sebagai jabatan dan atau pekerjaan profesional. Pasal 28 ayat 3 hanya menyatakan bahwa seorang guru sebagai **agen pembelajaran** diharuskan memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Selanjutnya dinyatakan juga bahwa setiap pendidik pada setiap jenjang pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik minimum D4 atau sarjana (S1) pada bidang/program pendidikan yang sesuai dengan bidang yang diajarkan atau sesuai dengan jenjang tempat mengajar dan harus pula memiliki sertifikat profesi guru (pasal 29).

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, pengertian profesional adalah: pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupannya yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Undang-Undang Guru dan Dosen menetapkan kembali kualifikasi calon guru, yaitu lulusan program sarjana (S1) atau program diploma 4 (D4). Di samping itu harus memiliki sertifikasi kompetensi sebagai bukti formal pengakuan terhadap kompetensinya dan sebagai agen pembelajaran. **Sertifikat** ini dapat diperoleh setelah **lulus uji kompetensi** yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Bagi seorang guru, pemenuhan persyaratan kualifikasi akademik minimal S1/D4 dibuktikan dengan ijazah dan persyaratan relevansi mengacu pada jenjang pendidikan dan mata pelajaran yang dibina. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang lulus uji kompetensi guru.

Lembaga penyelenggara uji kompetensi guru sesuai Undang-undang Nomor 14/2005 pasal 11 ayat 2 adalah perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang memiliki persyaratan akreditasi dan ditunjuk oleh pemerintah. Penyelenggara sertifikasi guru baik untuk calon guru (*pre-service*) maupun guru dalam jabatan (*in-service*) dilakukan oleh LPTK yang terakreditasi.

Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru

yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (swasta).

Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Universitas Negeri Semarang sebagai penyelenggara sertifikasi guru dalam jabatan (rayon 12) dalam melaksanakan proses sertifikasi guru mengalami masalah dalam hal: (1) Pelaksanaan sesuai pedoman, (2) potensi dan permasalahan terkait penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan, (3) proses rekrutmen asesor, (4) rekrutmen guru peserta sertifikasi, (5) efektifitas komponen-komponen dalam dokumen portofolio, dan (6) model pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG).

Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Portofolio Rayon 12 Unnes

Kuota	Jumlah	Tidak lulus	Melengkapi berkas	Lulus
2006	1615	679 42,04%	42 2,60%	894 55,36%
2007	12337	4557 36,94%	25 0,20%	7755 62,86%
Jumlah	13952	5236 37,53%	67 0,48%	8649 61,99%

Berdasar hasil penilaian portofolio yang diselenggarakan Unnes (Rayon 12) seperti nampak dalam tabel di atas, baik untuk kuota 2006 dan 2007 dari jumlah 13.952 portofolio yang dinilai jumlah guru yang tidak lulus

adalah 5.236 atau sebesar 37,53%. Kemudian yang melengkapi berkas sejumlah 67 guru (0,48%) dan yang dinyatakan lulus sejumlah 8.649 guru (61.99%).

Memperhatikan potensi dan permasalahan di atas, peneliti merasa perlu melakukan kajian tentang pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan. Dengan kajian yang mendalam tentang pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan, akan diperoleh identifikasi dan peta permasalahan dalam pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan sehingga hasil kajian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perbaikan pelaksanaan dan penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan di masa mendatang.

Dasar hukum diselenggarakannya sertifikasi guru dalam jabatan, adalah: (1) Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional., (2) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen., (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, (4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik, (5) Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor I.U.M.01.02-253.dan (6) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan.

Berdasar pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah dalam kajian ini, yaitu: (1) Sejauh mana efektifitas komponen-komponen dalam dokumen portofolio mendukung pengembangan profesi guru ?, (2) Bagaimana mekanisme rekrutmen asesor dan instruktur sertifikasi guru dalam jabatan ? (3) Bagaimana mekanisme usulan guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan? dan (4) Bagaimana mekanisme pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru ?

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan diadakannya penelitian/studi ini adalah untuk menemukan dan mengembangkan: (1) Efektifitas komponen-komponen dokumen portofolio dalam pengembangan profesi guru,

(2) Mekanisme rekrutmen asesor dan instruktur sertifikasi guru., (3) Mekanisme usulan guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan, dan (4) pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru.

Studi ini akan menyusun kajian pelaksanaan/penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan yang lebih baik. Kajian diharapkan dapat menjadi rujukan dalam meningkatkan mutu dan perbaikan dalam pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan **Eklektif** menggunakan atau memodifikasi desain Penelitian dan Pengembangan (*Educational Research & Development*) yang menurut Borg & Gall (1983: 775-776) dibagi ke dalam 7 tahapan. Tahapan *Riset & Development* (R & D) tersebut adalah: (1) Pengumpulan informasi dan kajian literatur, (2) Penyusunan desain dan instrumen pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan, (3) Pengumpulan data lapangan, (4) Pengalohan dan analisis data, (5) Penyusunan draft laporan, (6) Seminar laporan, dan (7) Penyusunan laporan akhir.

Sumber data penelitian ini terdiri atas guru TK, SD/MI, MTs/SMP, SMA/MA dan SMK yang telah lulus sertifikasi, kepala sekolah, Asesor, dan penyelenggara sertifikasi guru rayon 12 Unnes. Subjek penelitian adalah guru TK, SD/MI, MTs/SMP, SMA/MA, SMK yang telah lulus sertifikasi, kepala sekolah, asesor dan penyelenggara sertifikasi guru rayon 12 Unnes.

Pengumpulan data menggunakan format FGD dengan tahapan: (1) Pengambilan data dilaksanakan dengan format FGD, (2) Peneliti memaparkan usul kajian pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan, (3) Peserta memberikan tanggapan, asupan, menurut perspektif mereka, (4) Peserta dipandu pengumpul data untuk mengisi kuesioner. Semua pelaksanaan FGD direkam dengan tape recorder, Handycam dan lembar catatan lapangan.

Sesuai dengan karakteristik kajian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari kuesioner

dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif untuk melihat kecenderungan-kecenderungan yang terjadi. Sedangkan data yang bersifat kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara dan studi dokumen dianalisis dengan teknik analisis data kualitatif model interaktif yang secara simultan terdiri dari tahapan: (1) pengumpulan data, (2) Reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden menilai bahwa komponen-komponen pengembangan profesi guru yang dipandang memiliki bobot besar adalah: (1) hasil karya perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (2) prestasi akademik, (3) kualifikasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) penghargaan dalam bidang pendidikan, (6) pendidikan dan pelatihan, serta (7) keikutsertaan dalam forum ilmiah. Sedangkan komponen penilaian dari atasan dan pengawas serta pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial dinilai bukan merupakan komponen yang dapat menunjang pengembangan profesi guru.

Guru peserta sertifikasi dalam jabatan dalam mengumpulkan pemenuhan dokumen portofolio berdasar tingkat kesulitannya, menunjukkan hasil bahwa guru merasa sangat mudah dalam menyiapkan dokumen portofolio menyangkut komponen (1) penilaian dari atasan dan pengawas, (2) kualifikasi akademik, dan (3) prestasi akademik. Selanjutnya guru menyatakan mudah dalam memenuhi dokumen portofolio pada komponen: (1) pengalaman mengajar, (2) pendidikan dan pelatihan dan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru merasa sulit dalam memenuhi dokumen portofolio pada komponen: (1) keikutsertaan dalam forum ilmiah dan (2) pengalaman dalam organisasi pendidikan dan sosial.

Berdasar hasil deskripsi, nampak bahwa pelaksanaan PLPG ditinjau dari berbagai aspek menunjukkan beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu: (1) responden menyatakan sangat setuju terhadap mekanisme penyelenggaraan yang berkenaan dengan;

pendidikan dan pelatihan mampu menunjang kemampuan guru dalam kompetensi pedagogik dan pendidikan pelatihan mampu menunjang kemampuan guru dalam kompetensi profesional, (2) responden menyatakan setuju terhadap mekanisme penyelenggaraan yang berkenaan dengan; Waktu penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Guru yang jelas, Waktu penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Guru, sesuai dengan pendalaman materi kompetensi yang dibutuhkan, Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan, Pendidikan dan Pelatihan mampu menunjang kemampuan guru dalam kompetensi Kepribadian. Demikian juga para responden menyatakan tidak setuju pada mekanisme penyelenggaraan yang berkenaan dengan Adanya informasi yang akurat mengenai kelulusan bagi peserta sertifikasi dan Pendidikan dan Pelatihan mampu menunjang kemampuan guru dalam kompetensi Sosial.

Kelemahan-kelemahan guru dalam mempersiapkan dan mengumpulkan dokumen portofolio terletak pada komponen pengembangan profesionalitas guru terutama pada komponen: (1) pendidikan dan pelatihan, (2) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (3) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan, dan (4) pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial.

Pelaksanaan PLPG oleh para responden dinyatakan sangat setuju bahwa: (1) informasi penyelenggaraan dan persyaratan asesor terpublikasi dengan baik, (2) terdapat indikator penilaian kelayakan asesor yang jelas, (3) Penyelenggaraan telah terorganisasi dengan baik, (4) terdapat indikator kelayakan PLPG yang jelas, (5) ada materi yang menunjang kompetensi guru, dan (6) sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan PLPG.

Responden menyatakan setuju dalam pelaksanaan PLPG pada komponen-komponen: (1) informasi penyelenggaraan dan persyaratan instruktur PLPG terpublikasi dengan baik, (2) penyelenggaraan PLPG terorganisasi dengan baik, dan (3) PLPG berguna untuk menggantikan kelegkapan

kompetensi guru yang tidak lolos dalam dokumentasi portofolio.

Pengelola rayon 12 Unnes dalam penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan mengalami beberapa hambatan, yaitu: (1) Waktu pelaksanaan penilaian yang terlalu singkat sehingga terkesan terburu-buru baik dalam proses penilaian maupun pelaporan hasilnya, (2) Penilai/asesor tidak sesuai dengan bidang ilmu peserta sertifikasi terutama untuk menilai portofolio guru Sekolah Dasar karena terbatasnya asesor dari dosen-dosen PGSD, (3) Materi PLPG belum mengakomodasi substansi komponen-komponen dalam portofolio guru yang masih kurang atau lemah dalam pemenuhannya oleh para guru peserta sertifikasi, (4) Sosialisasi peserta sertifikasi yang tidak lulus portofolio untuk mengikuti PLPG, kurang optimal sehingga banyak guru peserta sertifikasi dalam jabatan yang tidak mengetahui atau terlambat menerima informasi keikutsertaan dalam PLPG, (5) Data peserta PLPG secara on-line melalui website Unnes tidak bisa diakses oleh semua peserta, (6) Kehadiran asesor tidak sesuai dengan penjadwalan awal, banyak yang harus diganti dengan asesor lain yang siap dan ada saat itu, (7) Pemerintah tidak memahami kondisi di daerah dan (8) Ada ketidaksesuaian kuota yang ditetapkan pemerintah dengan jumlah guru peserta portofolio yang berkualifikasi sarjana/D4.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Komponen-komponen pengembangan profesi guru yang dipandang memiliki bobot besar adalah: (1) hasil karya perncanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (2) prestasi akademik, (3) kualifikasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) penghargaan dalam bidang pendidikan, (6) pendidikan dan pelatihan, serta (7) keikutsertaan dalam forum ilmiah. Sedangkan komponen penilaian dari atasan dan pengawas serta pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial dinilai bukan merupakan komponen yang dapat menunjang pengembangan profesi guru.

Rekrutmen asesor dilakukan dengan penilaian portofolio kinerja dosen dan kesesuaian dengan bidang studi. Instruktur PLPG diambil dari para asesor yang memiliki kompetensi dan telah membuat silabus dan bahan ajar untuk mata latihan yang relevan.

Berdasarkan kuota sertifikasi guru yang diterimanya, Dinas Pendidikan Propinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota melakukan seleksi internal dengan menggunakan skala prioritas dan kriteria yang telah disepakati, dan menetapkan guru peserta sertifikasi. Kriteria penilaian untuk menentukan daftar urut peserta adalah usia, masa kerja, golongan, beban mengajar, tugas tambahan, dan prestasi kerja. Penetapan jumlah peserta sertifikasi PNS dan non PNS memperhatikan proporsional jumlah guru PNS dan non PNS di masing-masing daerah.

Pelaksanaan PLPG oleh para responden dinyatakan sangat setuju bahwa: (1) informasi penyelenggaraan dan persyaratan asesor terpublikasi dengan baik, (2) terdapat indikator penilaian kelayakan asesor yang jelas, (3) Penyelenggaraan telah terorganisasi dengan baik, (4) terdapat indikator kelayakan PLPG yang jelas, (5) ada materi yang menunjang kompetensi guru, dan (6) sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan PLPG. Responden menyatakan setuju dalam pelaksanaan PLPG pada komponen-komponen: (1) informasi penyelenggaraan dan persyaratan instruktur PLPG terpublikasi dengan baik, (2) penyelenggaraan PLPG terorganisasi dengan baik, dan (3) PLPG berguna untuk menggantikan kelengkapan kompetensi guru yang tidak lolos dalam dokumentasi portofolio.

Saran

Prioritas calon peserta sertifikasi dalam jabatan selain berdasarkan pengalaman mengajar, usia, pangkat/golongan, beban jam mengajar, tugas tambahan dan prestasi akademik, juga memperhatikan karya pengembangan profesi yang telah dilakukan.

Masa kerja dihitung sejak guru yang bersangkutan diangkat menjadi Calon pegawai negeri sipil sebagai guru, hingga yang

bersangkutan dinominasikan sebagai calon peserta sertifikasi guru melalui SK Penetapan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Bagi guru PNS yang sebelumnya pernah menjadi guru tetap Yayasan (Non PNS), masa kerja sebagai guru Yayasan ikut diperhitungkan. Bagi Guru Non PNS, masa kerja dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan.

Mekanisme Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru, terutama menyangkut materi smestinya lebih banyak praktek dengan materi pelatihan untuk pengembangan inovasi dan profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chamidi, Safrudin Ismi. 2004. “*Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah*”, dalam *Isu-isu Pendidikan di Indonesia: Lima Isu Pendidikan Triwulan Kedua*. Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang Depdiknas.
- Gunawan, Ary H, 1995. *Kebijakan-Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamijoyo, Santoso S. 2002. “Status dan Peran Guru, Akibatnya pada Mutu Pendidikan”, dalam Syarif Ikhwanudin dan Dodo Murtadhlo. 2002. *Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo.
- Indra Djati Sidi. 2002. *Menuju Masyarakat Pembelajar: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Jakarta: Paramadina dan Logos Wacana Ilmu.
- Rich, John Martin. 1992. *Inovation in Education: Reformers and Their Critics*. New York: Cross Cultural Approach.
- Rogers, Everett M. 1995. *Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press.
- Suryadi, Ace dan Dasim Budimansyah. 2004. *Pendidikan Nasional Menuju Masyarakat Masa Depan*. Jakarta: Genesindo.
- Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.