

**REKRUTMEN GURU SEBAGAI PESERTA SERTIFIKASI GURU
DALAM JABATAN FUNGSIONAL DI LINGKUNGAN DINAS
PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PONTIANAK**

*The Teacher Recruitment as a Participants of The Teacher Certification on
Functional Position in The Department of Education, Youth and Sports
Pontianak Regency*

Toni Muhandi¹, Syamsuni Arman², Gusti Suryansyah³

*Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Magister Ilmu Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak*

ABSTRAK

Secara umum proses rekrutmen guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan fungsional di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pontianak sudah terlaksana secara maksimal karena sebanyak 79,25% guru telah disertifikasi. Namun prosedur rekrutmen peserta sertifikasi belum terakomodir secara keseluruhan dan belum merata, karena sertifikasi guru yang lulus dari tahun 2006 – 2011 hanya berjumlah 533 orang. Realitas sertifikasi guru dalam jabatan yang terjadi masih adanya guru semi layak mengajar dan bahkan tidak layak mengajar yang lulus sertifikasi sehingga bermasalah pada aspek spesialisasi yang tidak wajar pada saat mengajar karena tidak sesuai dengan sertifikasi bidangnya atau berbeda dengan bidang keahliannya. Kondisi yang terjadi demikian apabila kurang mendapatkan perhatian yang serius dari pihak pemerintah daerah khususnya introspeksi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pontianak justru akan berakibat buruk bagi mutu pendidikan di Kabupaten Pontianak. Kata Kunci: Rekrutmen, Sertifikasi Guru, Jabatan Fungsional.

¹ PNS Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak

² Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru dan memenuhi syarat lain sesuai dengan ketentuan akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus bukan pegawai negeri sipil (bukan PNS/swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Berdasarkan pengamatan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pontianak, bahwa pelaksanaan sertifikasi guru belum terlaksana secara maksimal. Secara konkrit kenyataan yang terjadi sertifikasi guru di lingkungan Dinas Pendidikan, pemuda dan Olahraga Kabupaten Pontianak, yaitu dari kelayakan guru yang sudah mengikuti sertifikasi, masih terlihat guru semi layak mengajar dan bahkan tidak layak mengajar. Akibatnya hasil (*output*) pendidikan yang dihasilkan relatif rendah. Contoh konkrit ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan sertifikasi bidangnya atau berbeda dengan bidang keahliannya. Masih adanya penyimpangan atau ketidakwajaran dalam proses rekrutmen guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan fungsional terindikasi dari :

- Penetapan peserta sertifikasi guru ditetapkan berdasarkan urutan prioritas usia. Namun pada kenyataannya guru yang masih usia di bawah mendapatkan prioritas lebih awal di bandingkan guru yang usia lebih tinggi. Sementara dalam penetapan berdasarkan berkeadilan guru yang berusia lebih tinggi mendapatkan prioritas utama.
- Pangkat/golongan terakhir yang dimiliki guru saat dicalonkan sebagai peserta sertifikasi guru. Kriteria ini khusus untuk guru PNS atau guru bukan PNS yang telah memiliki SK *Inpassing*.
- Beban kerja adalah jumlah jam mengajar tatap muka per minggu yaitu 24 jam yang diemban oleh guru saat didaftarkan sebagai peserta sertifikasi guru.
- Prestasi kerja adalah prestasi akademik dan atau non akademik yang pernah diraih guru atau pembimbingan yang dilakukan guru dan mendapatkan penghargaan baik tingkat Kecamatan, Kabupaten/Kota, Provinsi, Nasional, maupun Internasional. Di samping itu, prestasi kerja termasuk kinerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota membuat daftar urutan prioritas guru, apabila ada guru memiliki masa kerja yang sama maka diurutkan berdasarkan kriteria berikutnya yaitu usia. Apabila masa kerja dan usia sama maka diurutkan berdasarkan golongan. Apabila masa kerja, usia, dan golongan sama, maka diurutkan berdasarkan beban kerja, demikian seterusnya.

Berdasarkan realitas kondisi yang menjadi bagian dari suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti, penulis bermaksud mengetahui lebih mendalam melalui suatu deskripsi penelitian sehingga diperoleh suatu kejelasan yang sebenarnya dari fenomena yang terjadi untuk selanjutnya diharapkan akan memberikan kontribusi dan solusi yang menciptakan suatu kebijakan yang lebih baik dimasa mendatang.

B. Ruang Lingkup Masalah

Fokus penelitian ini pada proses rekrutmen guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan fungsional melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

C. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini : Bagaimana langkah-langkah proses rekrutmen guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan fungsional melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) ?

TINJAUAN PUSTAKA

Proses rekrutmen sebagai upaya menarik atau mengumpulkan sejumlah pegawai yang berpotensi mengisi jabatan yang kosong. Berdasarkan pengertian sebagaimana dinyatakan Hariandja (2009:99), bahwa "pengrekrutan (*recruitment*) adalah upaya untuk memperoleh sejumlah pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menduduki jabatan". Pengrekrutan dilakukan bilamana ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis mengenai apakah jabatan yang kosong harus diisi oleh pegawai yang baru. Kekosongan bisa terjadi akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia dan akibat adanya ekspansi yang dilakukan organisasi yang sebelumnya ditentukan dalam perencanaan SDM. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini tentu saja harus ditentukan sebab hal itu akan membantu mengidentifikasi pegawai yang dibutuhkan yang berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan di mana mereka berada. Menurut Hariandja (2009:99) bahwa pelaksanaan pengrekrutan (*rekrutment*) yang secara konseptual harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Prosedur rekrutmen, yaitu cara kerja atau cara menjalankan ketentuan dalam rangka penarikan orang yang diperlukan
- b. Kriteria/Persyaratan, yaitu ketentuan yang menitikberatkan pada syarat-syarat mengenai orang yang diperlukan
- c. Proses rekrutmen, yaitu aktivitas penarikan yang dilakukan dari awal sampai akhir
- d. Hasil yaitu suatu produk yang diperoleh sesuai dengan harapan.

Secara umum semua guru yang memenuhi persyaratan berhak mengikuti sertifikasi, baik Pegawai Negeri Sipil maupun non-Pegawai negeri Sipil. Undang-Undang Nomor: 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tidak membedakan guru menurut unit organisasinya, terutama yang berkaitan dengan tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan khusus. Berdasarkan Undang-undang tersebut muncul istilah guru dalam jabatan. Pengertian guru dalam jabatan, menurut Sujanto (2009: 11) adalah "guru yang secara resmi telah mengajar pada suatu satuan pendidikan yang mempunyai kewajiban untuk mengikuti sertifikasi guru".

Pelaksanaan sertifikasi dilakukan dengan mengumpulkan data diantaranya berupa ijazah yang menunjukkan kualifikasi akademik, sertifikat, piagam atau surat keterangan dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta dalam mengikuti lomba dan karya akademik. Berkaitan dengan peserta sertifikasi menurut Sujanto (2009:17), beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah "persyaratan dan teknis mengikuti poses sertifikasi diantaranya: a) menentukan guru peserta sertifikasi, b) kriteria dan persyaratan peserta, c) teknik mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan".

Target peserta sertifikasi melalui jalur pendidikan adalah para guru junior yang mempunyai prestasi dan mengajar pada tingkat pendidikan dasar, yaitu SD. Syarat-syarat untuk mengikuti program sertifikasi melalui jalur pendidikan meliputi :

- a. Mempunyai gelar Sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dari program studi yang sudah terakreditasi
- b. Menjadi guru pengajar di sekolah umum di bawah naungan Depdiknas

- c. Guru PNS atau guru yang diperbantukan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat atau Pemerintah Daerah
- d. Guru SD yang meliputi guru kelas dan guru pendidikan jasmani (Penjas). Guru kelas diprioritaskan bagi yang berlatar belakang pendidikan S1 PGSD atau S1 kependidikan lainnya. Guru penjas diprioritaskan bagi berlatar belakang S1 keolahragaan.
- e. Guru SMP bidang studi Pkn, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, IPA, IPS, Kesenian, Pendidikan jasmani dan guru bimbingan konseling. (Ditjen PMPTK, 2009: 10).

Mengingat kuota peserta sertifikasi tiap tahun terbatas, dan jumlah guru yang memenuhi persyaratan kualifikasi akademik minimal bervariasi, maka dinas pendidikan provinsi atau dinas kabupaten/kota memprioritaskan (1) masa kerja sebagai guru, (2) usia, (3) pangkat/golongan (bagi PNS), (4) beban mengajar, (5) tugas tambahan, dan (6) prestasi kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2008 tentang Guru, 1 Desember 2008. Belum memasuki usia 60 tahun, memiliki atau dalam proses pengajuan nomor unik pendidik dan tenaga kependidikan (NUPTK). Kemudian persyaratan khusus untuk Uji Kompetensi melalui Penilaian Portofolio, Persyaratan peserta sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) dari program studi yang memiliki izin penyelenggaraan
- b. Memiliki masa kerja sebagai guru (PNS atau bukan PNS) minimal empat tahun pada satu satuan pendidikan dan pada saat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terbit, yang bersangkutan sudah menjadi guru.
- c. Guru bukan PNS harus memiliki SK sebagai guru tetap dari penyelenggara pendidikan, sedangkan guru bukan PNS pada sekolah negeri harus memiliki SK dari Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota.
- d. Guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang belum memiliki kualifikasi akademik S-1/D-IV apabila sudah: 1) mencapai usia 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru, atau 2) mempunyai golongan IV/a atau memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/a. (Ditjen PMPTK, 2009: 12).

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individu ataupun klasikal, baik disekolah maupun di luar sekolah. Peranan guru dalam keseluruhan program pendidikan di sekolah diwujudkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berupa perkembangan siswa secara optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kelayakan guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Menurut Sagala (2009: 38) meliputi:

1. Profesionalisme guru adalah sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. Seorang profesional mempunyai keahlian dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Menurut Alim dalam Usman (2001:15), persyaratan khusus menjadi guru yang profesional adalah: (1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.
2. Kurikulum dan Sistem Pembelajaran. Kurikulum bagi guru adalah sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengembangan suatu kurikulum tidak dapat dilepaskan dan merupakan penjabaran dari perencanaan pendidikan. Menurut Grayson dalam Sagala (2009:141), kurikulum adalah suatu perencanaan untuk mendapatkan keluaran

- yang diharapkan dari suatu pembelajaran. Prinsip dasar dalam pengembangan kurikulum yang perlu diperhatikan, menurut Hamalik (2004:14), yaitu: (1) objektivitas; (2) keterpaduan; (3) manfaat; (4) efisiensi dan efektifitas; (5) kesesuaian; (6) keseimbangan; (7) Ikemudahan; (8) kesinambungan dan (9) pembakuan.
3. Bimbingan dan Konseling merupakan suatu program yang disediakan sekolah untuk membantu pengoptimalkan perkembangan siswa bimbingan yaitu dengan cara memberikan bantuan, arahan, motivasi, nasihat dan penyuluhan agar siswa mampu mengatasi, memecahkan dan menanggulangi masalahnya sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dalam bentuk deskriptif yang dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pontianak. Subjek penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik *purposive* artinya subjek penelitian ditentukan dengan teknik bertujun. Subjek penelitian ini, antara lain: Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pontianak, Kabid pendidikan Dasar, Kabid Pendidikan Menengah, Pengawas Sekolah dan Guru yang sudah persertifikasi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam (*indepth interview*), dokumentasi dan diskusi kelompok terfokus (*focused group discention*). Analisis data berbentuk kualitatif melalui tahap pengumpulan, reduksi, penyajian dan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

2. Rekrutmen Guru Sebagai Peserta Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Fungsional Melalui Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru

1. Prosedur Rekrutmen

Hasil studi dokumentasi menunjukkan bahwa, sasaran secara nasional peserta sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2009 ditetapkan oleh pemerintah sejumlah 200.000 guru PNS dan bukan PNS pada satuan pendidikan Negeri atau Swasta yang meliputi TK, SD, SMP, SMA, SMK dan SLB. Sasaran tersebut termasuk guru yang diangkat dalam jabatan Pengawas, dan guru Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN). Hasil Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) diperoleh keterangan bahwa, sasaran peserta sertifikasi guru secara nasional yang ditetapkan oleh pemerintah setiap tahunnya terbatas, oleh karena itu perlu disusun kuota peserta sertifikasi guru untuk setiap kabupaten. Penghitungan kuota tersebut, yaitu dihitung oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) bersama Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dengan penghitungan kuota didasarkan atas jumlah guru SD, SMP, SMA, SMK dan Pengawas Sekolah yang memenuhi persyaratan. Kuota guru yang berstatus PNS minimal 75% dan maksimal 85%, kuota bukan PNS minimal 15% dan maksimal 25%, disesuaikan dengan proporsi jumlah guru masing-masing jenjang di Kabupaten Pontianak. Hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa, untuk mengikuti sertifikasi tidak hanya dikenakan kepada guru yang masih aktif mengajar, tetapi selain guru kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dalam hal ini juga harus mengikuti sertifikasi. Dilihat dari kewajiban mengajar, kepala sekolah mempunyai kewajiban 6 jam tatap muka. Sementara wakil kepala sekolah mempunyai kewajiban mengajar 12 jam tata muka. Selanjutnya hasil observasi dan diperkuat dengan studi dokumentasi, bahwa persyaratan umum peserta adalah Guru yang masih aktif mengajar. Kemudian guru yang diangkat dalam jabatan Pengawas Satuan Pendidikan Formal yang belum memiliki sertifikat pendidik, diberi kesempatan untuk mengikuti sertifikasi guru adalah pengawas yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, 1 Desember 2008.

Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) menyatakan bahwa, bagi guru jenjang SD yang belum mengikuti peserta sertifikasi mereka diwajibkan menyelesaikan kuliah tingkat pendidikan S1 atau D4. Pengambilan program harus sesuai dengan mata pelajaran atau program studi yang dimiliki sebelumnya. Proses sertifikasi bagi guru yang belum menyelesaikan pendidikan S1/D4, memakan waktu cukup lama, tetapi di sela-sela menyelesaikan studinya, guru dapat mengumpulkan dokumentasi persyaratan porto folio yang lain. Diketahui juga bahwa, masih banyak guru-guru SD yang mengikuti sertifikasi, tetapi belum memahami tahap-tahap secara teknis, seperti tahap pendaftaran, rekrutmen peserta dan kuota peserta. Karena Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pontianak bertanggungjawab terhadap penetapan peserta sertifikasi guru setiap tahun. Untuk itu dibentuklah Panitia Pelaksana Sertifikasi Guru.

Diketahui bahwa tugas panitia pelaksana adalah mengikuti sosialisasi sertifikasi di pusat atau di provinsi, menentukan urutan prioritas sertifikasi, membuat Surat keputusan, melakukan pelaksanaan sosialisasi kepada guru dan menyerahkan kepada peserta sertifikasi berkas-berkas seperti:

- a. Formulir pendaftaran;
- b. Nomor peserta/nomor kuota;
- c. Penduan pengisian instrument portofolio;
- d. Instrumen portofolio dan Instrumen penilaian atasan.

Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) menyatakan bahwa, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Masa kerja sebagai guru dihitung sejak yang bersangkutan bekerja sebagai guru baik sebagai PNS maupun bukan PNS. Contoh Guru "G" adalah seorang guru PNS yang memiliki masa kerja selama 10 tahun 5 bulan, namun guru "G" tersebut sebelum usia dihitung berdasarkan tanggal, bulan, dan tahun kelahiran yang tercantum dalam akta kelahiran atau bukti lain yang sah.
- b. Pangkat/golongan terakhir yang dimiliki guru saat dicalonkan sebagai peserta sertifikasi guru. Kriteria ini khusus untuk guru PNS atau guru bukan PNS yang telah memiliki SK *Inpassing*.
- c. Beban kerja adalah jumlah jam mengajar tatap muka per minggu yaitu 24 jam yang diemban oleh guru saat dicaftarkan sebagai peserta sertifikasi guru. Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2009
- d. Tugas tambahan, seperti Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Ketua Program/Jurusan, Kepala laboratorium, Kepala Bengkel, Kepala Unit Produksi Satuan Pendidikan, Kepala Perpustakaan Sekolah, atau Ketua Program Keahlian.
- e. Prestasi kerja adalah prestasi akademik dan atau non akademik yang pernah diraih guru atau pembimbingan yang dilakukan guru dan mendapatkan penghargaan baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Di samping itu prestasi kerja termasuk kinerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dinas pendidikan kabupaten/kota membuat daftar urutan prioritas guru, apabila ada guru memiliki masa kerja yang sama maka diurutkan berdasarkan kriteria berikutnya yaitu usia. Apabila masa kerja dan usia sama maka diurutkan berdasarkan golongan. Apabila masa kerja, usia, dan golongan sama, maka diurutkan berdasarkan beban kerja, demikian seterusnya.
- f. Penetapan bidang studi merupakan hal yang terpenting bagi guru, karena pemberian tunjangan profesi didasarkan pada kesesuaian bidang studi pada sertifikat pendidik dengan bidang studi yang diajarkan di sekolah.

Sejalan dengan hasil FGD tersebut, diperkuat dengan hasil wawancara dengan informan diperoleh informasi bahwa masih ada guru-guru jenjang SD di Kabupaten Pontianak yang belum menunjukkan profesionalitas. Artinya masih ada guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan bidang studi pada latar belakang pendidikan sehingga bidang studi yang akan disertifikasi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diampunya. Pada kenyataannya, karena beberapa alasan, guru dalam jabatan ditugaskan oleh kepala sekolah mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selanjutnya hasil observasi yang diperkuat dengan studi dokumentasi menyatakan bahwa seorang guru dalam jabatan yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (*mismatch*), keikutsertaannya dalam sertifikasi guru dilakukan berdasarkan mata pelajaran, rumpun mata pelajaran, dan/atau satuan pendidikan yang diampunya pada saat mendaftar sebagai peserta sertifikasi guru. Contoh "P" adalah guru Matematika tamatan D3 Pendidikan Matematika yang telah mengajar di salah satu sekolah selama 10 tahun, kemudian melanjutkan pendidikan dan lulus jenjang S1 pada program studi Bahasa Indonesia dan mengajar Matematika pada saat ditetapkan sebagai peserta sertifikasi guru, seharusnya yang bersangkutan harus mengikuti sertifikasi guru bidang studi Matematika. Masih banyak guru jenjang SD, SMP, SMA dan SMK pada umumnya yang didiskualifikasi karena ketidaksempurnaan dalam menyampaikan portofolio, seperti ada masa kerja yang belum mencukupi, ijazah yang bersangkutan diragukan kebenarannya, sebanyak guru tidak hadir dalam Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG), dan tidak memberikan kabar ketidakhadirannya, sedangkan sisanya mengundurkan diri dengan berbagai alasan seperti sakit, atau anggota keluarga yang kena musibah dan sebagainya. Menyikapi hasil keutusan guru sebagai peserta dalam pembuatan portofolio sangat kecil jumlahnya, karena guru sulit menemukan berkas atau keterangan aktivitasnya.

2. Kriteria atau Persyaratan Rekrutmen

Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) memberikan keterangan bahwa, kegiatan yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan sertifikasi guru adalah: Sosialisasi sertifikasi guru kepada instansi terkait, terutama kepada guru, ketepatan pengisian Format A1 oleh guru, ketepatan dan kecepatan pengolahan data peserta oleh Dinas Pendidikan kabupaten dan LPMP. Mekanisme kerja sebagaimana diungkapkan, memperlihatkan adanya keterkaitan kerja antar instansi yang sangat erat dan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan sertifikasi guru. Keluaran (*output*) dari masing-masing kegiatan yaitu: kuota kabupaten/kota, Surat Keputusan Penetapan Peserta, nomor peserta, Format A1 (formulir pendaftaran) yang telah terisi dan daftar peserta final untuk LPTK hasil verifikasi LPMP. Keterangan lanjut dari informan bahwa, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh guru-guru jenjang SD di Kabupaten Pontianak dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi, nasional, maupun internasional. Workshop/lokakarya yang sekurang-kurangnya dilaksanakan delapan jam dan menghasilkan karya dapat dikategorikan ke dalam komponen ini. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan studi dokumentasi dan diperkuat dengan hasil observasi menunjukkan bahwa, bukti fisik komponen pendidikan dan pelatihan ini berupa sertifikat atau piagam yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara. Bukti fisik untuk workshop atau lokakarya berupa sertifikat atau piagam disertai hasil karya. Apabila sertifikat workshop atau lokakarya tidak mencantumkan lama waktu pelaksanaan dan hasil karya dikategorikan sebagai forum ilmiah. Komponen pendidikan dan pelatihan hanya dinilai untuk kategori relevan (R) dan kurang relevan (KR), sedangkan yang tidak relevan (TR) tidak dinilai. Relevan apabila materi diklat secara langsung meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional; contoh guru

matematika mengikuti diklat KTSP. Kurang relevan apabila materi diklat mendukung kinerja profesional guru; contoh guru matematika mengikuti diklat ESQ. Tidak relevan apabila materi diklat tidak mendukung kinerja profesional guru; contoh guru matematika mengikuti pendidikan dan latihan tata rias pengantin dan menjahit. Ada informan yang menyatakan bahwa, jalur sertifikasi yang ditempuh salah satunya berdasarkan pengalaman mengajar atau masa kerja sebagai guru pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan formal tertentu. Bukti fisik dari komponen pengalaman mengajar ini berupa surat keputusan, surat tugas, atau surat keterangan dari lembaga yang berwenang (pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan).

Selanjutnya hasil observasi dan diperkuat dengan Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) diperoleh keterangan bahwa, pedoman penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru Tahun 2009 pembelajaran sekurang-kurangnya memuat perumusan tujuan/ kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/ media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian proses dan hasil belajar. Bukti fisik perencanaan pembelajaran berupa dokumen perencanaan pembelajaran (RPP/ RP/ SP) hasil karya guru yang bersangkutan sebanyak lima satuan yang berbeda. Dokumen ini dinilai oleh asesor dengan menggunakan format yang terdapat dalam Bagian II. Khusus untuk guru bimbingan dan konseling atau konselor, dokumen ini berupa program pelayanan bimbingan dan konseling (PPBK) yang akan dilaksanakan. Program pelayanan bimbingan dan konseling ini memuat: nama program, lingkup bidang (pendidikan/ belajar, karier, pribadi, sosial, akhlak mulia/ budi pekerti), yang di dalamnya berisi tujuan, materi kegiatan, strategi, instrumen dan media, waktu kegiatan, biaya, rencana evaluasi dan tindak lanjut. Bukti fisik program pelayanan bimbingan dan konseling berupa dokumen program pelayanan bimbingan pendidikan/ belajar, karier, pribadi, sosial, dan akhlak mulia/ budi pekerti yang dibuat oleh guru bimbingan dan konseling atau konselor yang bersangkutan. Dokumen ini dinilai oleh asesor dengan menggunakan format yang tercantum dalam Bagian II. Hasil wawancara menyatakan bahwa, kinerja guru-guru jenjang SD di Kabupaten Pontianak dalam melaksanakan pembelajaran meliputi tahapan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/ sumber belajar, evaluasi, penggunaan bahasa), dan penutup (refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Bukti fisik pelaksanaan pembelajaran berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/ atau pengawas terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Pelaksanaan penilaian dan pengawas dari Sekolah terhadap kompetensi kepribadian dan sosial meliputi: ketepatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama.

3. Proses Rekrutmen

Mengenai status tunjangan profesi yang merupakan hak setiap guru yang telah mengantongi sertifikat pendidik, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 72 Tahun 2008, tentang tunjangan profesi bagi guru, jika terdapat hal-hal:

- a. Guru yang bersangkutan meninggal dunia
- b. Guru telah memasuki masa pensiun, baik guru negeri maupun swasta, sesuai dengan undang-undang yang sah
- c. Guru telah non aktif dari tugas mengajar, baik karena mengundurkan diri, diberhentikan maupun karena sebab yang lain
- d. Perjanjian kerja antara guru dan penyelenggara pendidikan telah selesai dan tidak lagi bekerja sebagai guru
- e. Terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh guru terhadap kesepakatan kerja yang sudah dibuat dengan pihak penyelenggara pendidikan

- f. Guru yang melakukan tindak pidana dan dinyatakan bersalah secara hukum.

Pernyataan informan bahwa, selain dihentikan, tunjangan profesi akan dibatalkan dan guru sebagai pihak penerimanya wajib mengembalikan semua tunjangan profesi yang pernah diterimanya jika terjadi hal-hal seperti: sertifikat pendidik yang sudah dimiliki dinyatakan tidak sah dan data yang diserahkan untuk mendapat tunjangan profesi tidak akurat atau tidak sah. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan Diskusi Kelompok terfokus dan diperkuat dengan studi dokumentasi, diperoleh temuan mengenai pengawas sekolah, dan guru yang sudah disertifikasi untuk jenjang pendidikan dasar di Kabupaten Pontianak yang telah mendapatkan sertifikasi bahwa, tunjangan guru yang sudah disertifikasi mendapatkan tunjangan sebaran gaji dengan perhitungan masa kerja. Sumber dana untuk pembayaran Tunjangan Profesi bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Dirjen PMPTK Depdiknas yang dialokasikan pada dana dekonsentrasi dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Dinas Pendidikan Provinsi. Kriteria tunjangan profesi diberikan kepada guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 Tentang Guru dan yang telah mendapat Surat Keputusan Penetapan Penerima Tunjangan Profesi dari Dirjen PMPTK Depdiknas.

4. Hasil Rekrutmen

Diperoleh keterangan bahwa, guru-guru jenjang SD, SMP, SMA dan SMK yang memiliki tamatan tahun 2006 dan sudah Sarjana (S-1), dapat mengikuti sertifikasi guru jalur PPG dengan swadana dan mendaftar ke program studi dengan kuota yang telah ditentukan. Sistem perundangan di Indonesia menegaskan bahwa apabila telah diundangkan, maka semua pihak terkait telah dianggap mengerti. Untuk itu khususnya terkait dengan Guru, mereka harus bergerak secara pro aktif. Sebagai contoh untuk tuntutan pemenuhan kualifikasi Guru S-1 sampai dengan 2014. Maka akan berdampak pada beberapa kebijakan terkait, seperti sertifikasi Guru untuk Guru Non S-1 berakhir pada tahun 2013. Karena sertifikasi Guru 2014 semua hanya untuk S-1. Demikian pula syarat penerimaan tunjangan Guru lainnya akan mensyaratkan penerima yang berkualifikasi S-1. Diketahui bahwa sertifikasi guru yang lulus dari mulai jenjang SD dari tahun 2006 – 2011 berjumlah 539 orang jenjang guru SD. Tahapan pelaksanaan sertifikasi guru dimulai dengan aktivitas antara lain: (1) pembentukan panitia pelaksanaan sertifikasi guru di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota; (2) pemberian kuota kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Pontianak; dan (3) penetapan peserta oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pontianak jenjang SD. Hal tersebut menunjukkan sebagai hasil pelaksanaan sertifikasi guru mempunyai pemahaman yang sama tentang kriteria dan proses penetapan peserta sertifikasi guru dalam jabatan.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Guru Sebagai Peserta Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Fungsional Melalui Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru

1. Faktor Kompetensi Guru yang Profesionalisme

Berdasarkan keterangan informan diketahui bahwa profesionalisme guru yang telah disertifikasi berkaitan dengan peningkatan pelayanannya, pengetahuannya dalam memberikan arahan dan dorongan kepada anak didik dan bagaimana cara melakukan proses belajar mengajar baik dengan murid, teman-temannya serta anggota masyarakat, seiring menjadi perhatian masyarakat luas. Sebagaimana diketahui seorang guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai manusia yang sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri seperti mengenai tabiat/watak, sikap, penampilan kebutuhan, keinginan, kebiasaan dan keadaan lingkungan. Sehubungan adanya perbedaan karakteristik tersebut maka peranan guru sangat diperlukan agar pelaksanaan program

bimbingan sesuai dengan program pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Pelaksanaan tugas atau profesi seorang guru tersebut berkaitan dengan waktu yang telah ditentukan. Pengaturan waktu dalam pelaksanaan tugas merupakan standar agar tugas yang dilaksanakan dapat menjadi lancar dan sesuai dengan tujuan. Guru merupakan personil sekolah yang memiliki kesempatan untuk bertatap muka lebih banyak dengan siswa dibandingkan dengan personil sekolah yang lain. Oleh sebab itu, peran dan tanggungjawab guru dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah sangat diharapkan. Guru-guru jenjang SD di Kabupaten Pontianak belum seluruhnya dapat memiliki keterampilan dan keahlian khusus, disebabkan tingkat pendidikan keguruan yang kurang memadai, sehingga dalam melaksanakan kegiatan program bimbingan dan konseling, masih ada sikap dan tindakan guru yang kurang memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas. Perilaku guru tersebut akan membuat suasana hubungan siswa dengan guru menjadi kaku dan keterbukaan siswa untuk mengemukakan kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pelajaran akan menjadi terbatas. Pada kenyataannya, guru hanya memberikan bimbingan di dalam kelas saja, sementara di luar kelas jarang dilakukan seperti memberikan pelajaran perbaikan, memberikan pengembangan bakat murid, melakukan kunjungan rumah dan menyelenggarakan kelompok belajar yang bermanfaat untuk merealisasikan tujuan pendidikan dan pengajaran melalui belajar secara kelompok. Pelaksanaan tugas pokok guru dalam proses pembelajaran seorang guru dituntut dapat melaksanakan kegiatan bimbingan di sekolah. Namun pada kenyataannya, tidak semua guru dapat memanfaatkan siswa terhadap masalah yang dihadapinya, kurang peka terhadap hal-hal yang dapat memperlancar dan mengganggu kelancaran kegiatan kelas. Terkadang kurang mempunyai kesempatan yang luas untuk mengadakan pengamatan terhadap siswa yang diperkirakan mempunyai masalah. Konsistensi rata-rata guru yang mengajar baik di tingkat dasar maupun menengah pada umumnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar belum mengarah kepada pedoman untuk bekerja dengan baik yang dapat membangkitkan etos kerja, seperti kurang menyadari adanya pemborosan-pemborosan pekerjaan, kurang mempunyai kepedulian dan hanya sekedar melaksanakan tugas, memiliki tingkat kehadiran yang kurang baik, kurang melakukan penilaian terhadap prestasi kerjanya untuk dijadikan alat mawas diri dan lambat mempelajari sesuatu yang baru. Proses belajar mengajar sudah dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, namun kendala yang sering terjadi terkadang guru belum mampu melakukan pemberdayaan kepada murid dengan metode mengajar yang mudah dipahami, sementara kemampuan masing-masing murid beraneka ragam. Di samping itu bahan ajar yang disampaikan terkadang kurang sesuai dengan kebutuhan belajar, sehingga kurang menumbuhkan dan membangkitkan motivasi belajar peserta didik. Tidak semua guru yang telah disertifikasi dapat menggunakan secara cerdas pengalaman atau bahan ajar baru dikaitkan dengan bahan ajar yang lalu atau pengalaman lama yang telah dimiliki peserta didik. Pengalaman lama terkadang belum mampu memberikan warna terhadap pengalaman baru, sehingga ada kesulitan untuk menumbuhkan dan membangkitkan minat siswa dalam belajar. Selama ini pembelajaran yang berlangsung baik di jenjang SD di Kabupaten Pontianak cenderung menunjukkan lebih banyak ceramah, semua kemampuan siswa dianggap sama, penilaian hanya berupa tes dan latihan atau tugas masih kurang dan tidak menantang. Proses belajar mengajar sudah berjalan dengan baik, namun tidak semua guru dapat menerapkan metode belajar mengajar yang beraneka ragam dan masih terbatasnya kemampuan dan cara mengajar di depan kelas, seperti tidak semua guru dapat memanfaatkan media dalam mengajar, pengelolaan belajar cenderung masih klasikal dan kegiatan belajar kurang bervariasi, tututan guru terhadap hasil belajar dan produktivitas rendah serta interaksi pembelajaran searah. Kurang adanya usaha guru dalam mengembangkan profesionalisme

kerja, sehingga masih terjadi kebiasaan kerja yang kurang baik, seperti kurangnya usaha untuk membangkitkan motivasi belajar siswa, baik untuk memperoleh pemahaman, kesadaran diri, memberikan pujian dan penghormatan, belajar, menggunakan multi media, multi metode dan menciptakan suasana lingkungan sekolah yang sehat.

Berdasarkan keterangan tersebut yang dikaitkan dengan hasil observasi menunjukkan bahwa, profesionalisme guru-guru yang lulus sertifikasi pada jenjang SD di Kabupaten Pontianak dalam melaksanakan tugas pokok belum sepenuhnya membangkitkan etose kerja yang baik. Hal tersebut terlihat dari peran guru sebagai pembimbing dalam rangka melaksanakan proses belajar-mengajar belum optimal. Salah satu contoh kurangnya penyediaan kondisi dan kesempatan bagi setiap murid untuk memperoleh hasil yang lebih baik, baik dilihat dari fasilitas waktu, alat atau tempat bagi para siswa untuk mengembangkan kemampuannya.

2. Faktor Kurikulum dan Sistem Pembelajaran

Diperoleh keterangan bahwa, pengelolaan pengembangan proses belajar mengajar yang dilaksanakan dengan para materi pembelajaran dipilih seoptimal mungkin untuk membantu peserta didik dalam mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar kejuruan. Hal hal yang diperhatikan berkenaan dengan pemilihan materi pembelajaran adalah jenis, cakupan, urutan, dan perlakuan (*treatment*) terhadap materi pembelajaran tersebut. Kemudian guru dalam hal ini membuat persiapan yang berdaya guna dan berhasil guna, menuntut memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan pengembangan materi pembelajaran, baik berkaitan dengan hakikat, fungsi, prinsip, maupun prosedur pengembangan materi serta mengukur efektivitas persiapan tersebut. Hasil observasi yang diperkuat dengan studi dokumentasi diketahui bahwa, materi pembelajaran yang disampaikan diklasifikasi antara lain.

1. Program studi keuangan meliputi akuntansi, perbankan, pemasaran, contoh mengidentifikasi, memverifikasi, memproses dan mengarsipkan;
2. Program studi keahlian administrasi meliputi administrasi perkantoran dengan membuat konsep yang berwujud pengertian-pengertian baru yang bisa timbul sebagai hasil pemikiran, meliputi definisi, pengertian, ciri khusus, hakikat, inti /isi dan sebagainya. Contoh, peserta didik dapat memahami prinsip-prinsip penyelenggaraan administrasi perkantoran dan mengaplikasikan keterampilan dasar komunikasi.
3. Mengaplikasikan prinsip berupa hal-hal utama, pokok, dan memiliki posisi terpenting, meliputi dalil, rumus, *adagium*, *postulat*, paradigma, teorema, serta hubungan antar konsep yang menggambarkan implikasi sebab akibat;
4. Melaksanakan prosedur sebagai langkah-langkah sistematis atau berurutan dalam mengerjakan suatu aktivitas dan kronologi suatu sistem;
5. Mewujudkan sikap dan nilai sebagai hasil belajar aspek sikap, misalnya nilai kejujuran, kasih sayang, tolong-menolong, semangat dan minat belajar dan bekerja. Contoh, dalam mengoperasikan aplikasi perangkat lunak, aplikasi persentase melakukan prosedur administrasi.

Diperoleh keterangan dari informan bahwa, yang menjadi prinsip-prinsip dasar dalam menentukan proses belajar mengajar belum dapat dilaksanakan sepenuhnya, karena masih rendahnya, baik dilihat dari faktor kualitas dan kuantitas guru. Di samping itu masih banyak guru yang minim pengalaman mengajar, kesiapan mengajar dan fasilitas pengembangan diri. Hal tersebut dapat dilihat dari kesesuaian (*relevansi*), keajegan (*konsistensi*), dan kecukupan (*adequacy*). Materi pembelajaran hendaknya relevan dengan pencapaian standar kompetensi dan pencapaian kompetensi dasar. Jika kemampuan yang diharapkan dikuasai peserta didik berupa menghafal fakta, maka materi pembelajaran yang diajarkan harus berupa fakta, bukan konsep atau prinsip ataupun jenis materi yang lain.

Diskusi Kelompok terfokus (FGD) dari beberapa sumber data menyatakan bahwa, menentukan cakupan atau ruang lingkup materi pembelajaran para guru kurang memperhatikan aspek kognitif (fakta, konsep, prinsip, prosedur) aspek afektif, atau aspek psikomotor), karena implementasi proses pembelajaran tiap-tiap jenis uraian materi memerlukan strategi dan media pembelajaran yang berbeda-beda. Selain memperhatikan jenis materi juga harus memperhatikan prinsip-prinsip yang perlu digunakan dalam menentukan cakupan materi pembelajaran yang menyangkut keluasan dan kedalaman materinya. Keluasan cakupan materi berarti menggambarkan seberapa banyak materi-materi yang dimasukkan ke dalam suatu materi pembelajaran. Kedalaman materi menyangkut rincian konsep-konsep yang terkandung di dalamnya yang harus dipelajari oleh peserta didik. Proses fotosintesis yang diajarkan pada jenjang SD, mengenai keluasan dan kedalaman pada setiap jenjang pendidikan tersebut berbeda-beda, terutama mengenai fotosintesis yang dipelajari dan semakin detail pula setiap aspek yang dipelajari. Cakupan aspek materi dari suatu materi pembelajaran pada kenyataannya dapat membantu tercapainya penguasaan kompetensi dasar yang telah ditentukan. Misalnya, jika dalam pembelajaran dimaksudkan untuk memberikan kemampuan kepada peserta didik di bidang jual beli, maka uraian materinya mencakup:

1. Penguasaan atas konsep pembelian, penjualan, laba, dan rugi;
2. Rumus menghitung laba dan rugi jika diketahui pembelian dan penjualan;
3. Penerapan/aplikasi rumus menghitung laba dan rugi.

Berbagai sumber belajar pada jenjang SD di Kabupaten Pontianak dapat digunakan untuk mendukung materi pembelajaran tertentu. Penentuan tersebut harus tetap mengacu pada setiap standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah ditetapkan. Beberapa jenis sumber belajar antara lain buku, laporan hasil penelitian, jurnal (penerbitan hasil penelitian dan pemikiran ilmiah), majalah ilmiah, kajian pakar bidang studi, karya professional, buku kurikulum, terbitan berkala seperti harian, mingguan, dan bulanan, situs-situs Internet, multimedia (TV, Video, VCD, kaset audio, dsd), lingkungan (alam, sosial, seni budaya, teknik, industri, ekonomi) dan narasumber. Penyusunan silabus diwajibkan kepada semua guru dalam rangka pengembangan materi pembelajaran. Cara yang dilakukan adalah:

Silabus mata pelajaran disusun berdasarkan seluruh alokasi waktu yang disediakan untuk mata pelajaran selama penyelenggaraan pendidikan di tingkat satuan pendidikan;

2. Penyusunan silabus memperhatikan alokasi waktu yang disediakan per semester, per tahun, dan alokasi waktu mata pelajaran lain yang sekelompok;
3. Implementasi pembelajaran per semester menggunakan penggalan silabus sesuai dengan Kompetensi kejuruan yang meliputi standar kompetensi dan Kompetensi Dasar untuk mata pelajaran dengan alokasi waktu yang tersedia pada struktur kurikulum.

Pengembangan silabus sudah dilakukan oleh para guru secara mandiri atau berkelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) pada atau Pasat Kegiatan Guru (PKG), dan Dinas Pendidikan. Penyusunan secara mandiri oleh guru apabila guru yang bersangkutan mampu mengenali karakteristik siswa, kondisi sekolah dan lingkungannya. Apabila guru mata pelajaran karena sesuatu hal belum dapat melaksanakan pengembangan silabus secara mandiri, maka pihak sekolah dapat mengusahakan untuk membentuk kelompok guru mata pelajaran untuk mengembangkan silabus yang akan digunakan oleh sekolah-sekolah jenjang SD di Kabupaten Pontianak menyusun silabus secara bersama. Langkah-langkah Pengembangan Silabus, meliputi:

1. Mengkaji standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar sebagaimana tercantum pada Standar Isi, dengan memperhatikan urutan berdasarkan hierarki konsep

disiplin ilmu dan/atau tingkat kesulitan materi, tidak harus selalu sesuai dengan urutan yang ada di SI dan keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran;

2. Mengidentifikasi Materi Pembelajaran yang menunjang pencapaian kompetensi dasar dengan mempertimbangkan: potensi peserta didik, relevansi dengan karakteristik daerah, tingkat perkembangan fisik, intelektual, emosional, sosial, dan spritual peserta didik, kebermanfaatan bagi peserta didik dan aktualitas, kedalaman, dan keluasan materi pembelajaran.

3. Faktor Pengelolaan Fasilitas Sekolah

Hasil observasi menyatakan bahwa, fasilitas yang tersedia di jenjang SD di Kabupaten Pontianak terlihat masih minim dalam menunjang proses belajar mengajar, sehingga menyulitkan bagi guru dan murid untuk menunjang proses pendidikan. Keberlangsungan proses pembelajaran akan sangat terbantu dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pembelajaran, maka sarana dan prasarana membutuhkan pengelolaan yang baik, agar sarana dan prasarana dapat dipakai sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan menata, mulai dari merencanakan kebutuhan, pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, pemeliharaan, penggunaan dan penghapusan serta penataan lahan bangunan, perlengkapan dan perabot secara tepat guna dan tepat sasaran. Keterangan informan menyatakan bahwa, fasilitas sekolah merupakan perhatian yang urgent, kesadahan ini diakibatkan karena untuk memenuhi standar mutu pendidikan nasional yang lebih baik, hal ini dikonsekwensikan pada pendanaan pendidikan yang tinggi dan mahal. Pada kenyataannya bahwa pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan yang tersedia jenjang SD di Kabupaten Pontianak belum sepenuhnya dilakukan secara berkala dan berkesinambungan dengan memperhatikan masa pakai. Jumlah fasilitas yang tersedia dengan jumlah siswa tidak seimbang, sehingga siswa untuk melakukan aktivitas proses belajar mengajar akan mengalami kesulitan. Dilihat dari aspek fisik, kondisi fasilitas pembelajaran jenjang Pendidikan Dasar di Kabupaten Pontianak belum sepenuhnya memadai. Hal ini dapat dilihat dari ketersediaan perpustakaan di sekolah, seperti ketersediaan buku setiap mata pelajaran kejuruan yang masih kurang, jumlah buku penunjang belum memadai, ruang perpustakaan yang belum memenuhi standar, alat praktek belum mencukupi kebutuhan, dukungan orang tua murid untuk melengkapi sarana dan prasarana masih rendah. Peningkatan mutu pendidikan dalam berbagai terobosan seperti, pembagunan prasarana dan sarana melalui perbaikan sekolah rusak, penyediaan alat praktek berupa perangkat lunak, perpustakaan, hingga pengadaan buku pelajaran dalam jumlah besar-besaran masih minim. Namun yang menjadi perhatian pemerintah mengenai prasarana yang dibangun adalah Unit Sekolah Baru (USB) khususnya SD, ruang kelas baru dan lain-lain. Kondisi fasilitas sekolah jenjang SD di Kabupaten Pontianak yang tersedia khususnya kondisi perpustakaan sekolah umumnya belum memadai, baik buku arlukannya maupun fasilitasnya serta tidak memiliki kursi dan meja baca yang layak.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Proses rekrutmen guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan fungsional di lingkungan dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten pontianak, belum terlaksana secara maksimal. Hal tersebut terlihat sebanyak 79,25% guru telah disertifikasi. Namun belum seluruh guru telah disertifikasi, sehingga mutu pendidikan belum terwujud secara optimal dan masih ada kejanggalan dalam sertifikasi guru.

2. Belum terlaksananya Proses rekrutmen guru sebagai peserta sertifikasi guru dalam jabatan fungsional di lingkungan dinas pendidikan, pemuda dan olahraga Kabupaten Pontianak, disebabkan oleh beberapa faktor yang berpengaruh, antara lain;

B. Saran

1. Dalam rangka mengakomodir peserta sertifikasi, maka tindakan yang perlu dilakukan adalah menyediakan anggaran yang memadai, termasuk anggaran untuk sertifikasi pendidikan, karena setiap guru memiliki kemampuan untuk meningkatkan potensinya.
2. Perlu dilakukan optimalisasi pemenuhan standarisasi guru yang sudah disertifikasi melalui jalur sertifikasi, dengan cara pengembangan pelatihan sistem sertifikasi guru secara terus menerus, sehingga tersedianya tenaga pendidik yang berkualitas.
3. Dalam rangka meningkatkan konsekuensi guru yang telah disertifikasi, maka sangat perlu mengaktifkan dan meningkatkan kinerja pengawas Pendidikan Kabupaten, baik secara kualitas maupun kuantitas, seperti melakukan pengawasan kinerja bagi guru yang telah disertifikasi.

DAFTAR REFERENSI

- Asnara, U. Husna, 2004, *Penulisan Karya Ilmiah*. Pontianak: Hanura Bahagia.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2002, *Selintas Pendidikan Indonesia Awal 2003, Tujuh Isu Pendidikan*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi.
- Barnes, Tony, 1997, *Kaizen Strategis For Successful Leadership*, (terjemahan). Jakarta: Interaksa.
- Blediono. 2006. *Keadaan dan Perkembangan Pendidikan Setahun Setelah Krisis*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan - Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Informatika.
- Dipuhusodo, 2006, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Dikti.
- Dunbar, W., 2000, *Manajemen Analisis Kebijakan Publik (edisi ke dua)*. Yogyakarta: Cahaya Mada University Press.
- Dharma, Agus, 2005, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Raja Wali.
- Djohar, 2003, *Pendidikan Strategik Alternatif untuk Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: LESFI.
- Faisal, Saipiah, 2002, *Format-Format penelitian Sosial*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Gaffar, M.F, 2004, *Membangun Kembali Pendidikan Nasional dengan Fokus Pembaruan Manajemen Perguruan Tinggi pada Era Globalisasi*. Surabaya: Makalah Konversi Nasional Pendidikan Indonesia V. 5-9 Oktober 2004.
- Nasution, 2003, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexi, J., 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohiat, 2008, *Manajemen Sekolah*. Bengkulu: PT. Refika Aditama.
- Sagala, Syaiful, 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E., (1993), *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Int.
- Saudagar, Fachruddin. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: GP Press.
- Suyanto, 2008, *Potret Kemajuan Pendidikan Dasar dan Menengah: Dari Akses Menuju Mutu*. Jakarta: Dirjen MPDM Depdiknas.
- Suryosubroto, B., 2007, *Humas dalam Dunia Pendidikan*. Yogyakarta: Mitra Gama Widya.

- Sujanto, Bedjo, 2009, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Subarsono, 2005, *Analisis Kebijakan Publik Konsep Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Soetjipto, 2002, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihombing, Umberto, 2004, *Isu-Isu Pendidikan di Indonesia Enam Isu Pendidikan di Triwulan III*. Jakarta: Balitbang.
- Soewartoyo, 2003, *Persepsi Masyarakat Terhadap Desentralisasi Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Usman, Moh. Uzer, 2001, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahab, Saleh, 2006, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Winarno, Budi, 2004, *Teori Kebijaksanaan Publik*. Yogyakarta: Pusat Antar Universitas Studi Sosial UGM.
- Zainuddin, 2008, *Reformasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dokumen Pemerintah :

- Undang-Undang RI, Nomor 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Undang-Undang RI, Nomor 14 Tahun 2005, tentang *Guru*. Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, tentang *Guru dan Dosen*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2011, tentang *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*

