

**REVITALISASI SERTIFIKASI GURU
UNTUK MEWUJUDKAN
TENAGA KEPENDIDIKAN PROFESIONAL**

Oleh :
Badrun Kartowagiran

Dosen FT UNY/Anggota Tim Nasional Sertifikasi Guru

2010

REVITALISASI SERTIFIKASI GURU UNTUK MEWUJUDKAN TENAGA KEPENDIDIKAN PROFESIONAL

Oleh: Badrun Kartowagiran

PENDAHULUAN

Sampai saat ini kualitas pendidikan di Indonesia masih memprihatinkan dan masih memerlukan peningkatan. Salah satu indikator dari rendahnya kualitas pendidikan dapat dilihat dari hasil *Program for International Student Assessment (PISA)* tahun 2006. PISA menilai kinerja siswa usia 15 tahun di bidang sains, matematik, dan membaca. Dari 57 negara yang disurvei, Indonesia menduduki ranking ke 52 untuk sains, 48 untuk membaca, dan ranking 51 untuk matematik. Namun perlu diakui bahwa tidak semua siswa Indonesia berprestasi buruk. Ada beberapa siswa yang berprestasi secara gemilang, mampu meraih medali emas pada olimpiade sains dan matematik.

Banyak usaha yang telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu di antaranya adalah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat difahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh pendidik yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan mutu layanan dan hasil pendidikan.

Uraian di atas menggambarkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dapat difahami karena peran pendidik dan tenaga kependidikan yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Dalam Ayat (1) dan (2) Pasal 29 Undang-undang R.I. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dijelaskan bahwa: (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, (2) pendidik merupakan tenaga

profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Sehubungan dengan tugasnya yang berat maka wajarlah bila dalam Ayat (2) Pasal 40 UU RI Nomor 20 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu perlu adanya usaha yang menerus untuk melakukan penjaminan dan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

B. SERTIFIKASI GURU: SUATU HARAPAN

Pendidikan yang bermutu itu yang bagaimana?, pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu itu yang bagaimana?. Pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu adalah pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar atau kriteria minimal. Pembicaraan selanjutnya difokuskan pada pendidik pada pendidikan dasar dan menengah atau guru karena mereka adalah ujung tombak pendidikan, dan sebagian tenaga kependidikan adalah guru.

Guru yang bermutu adalah guru yang memenuhi standar, seperti yang tercantum dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah (PP) R. I. Nomor 74 Tahun 2008 yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dari penjelasan ini dapat difahami bahwa sertifikat pendidik merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru agar dapat dikatakan guru bermutu.

Sementara itu, dalam Ayat (1) Pasal 1 PP No. 74 Tahun 2008 dijelaskan bahwa guru adalah 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. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki

sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru (Dikti, 2006).

Saat ini jumlah guru dalam jabatan ada sekitar 2306015 orang yang direncanakan akan disertifikasi secara bertahap selama sekitar 10 tahun (Depdiknas, 2008). Jumlah guru yang disertifikasi setiap tahunnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Target Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan*)

Tahun	Persentase (%)	Jumlah Guru di Pendidikan Dasar	Jumlah Guru di Pendidikan Menengah	Jumlah Guru	Jumlah Kumulatif Guru
2015	100	191 267	39 335	230 602	2 306 015
2014	90	191 267	39 335	230 602	2 075 414
2013	80	191 267	39 335	230 602	1 844 812
2012	70	191 267	39 335	230 602	1 614 211
2011	60	191 267	39 335	230 602	1 383 609
2010	50	191 267	39 335	230 602	1 153 008
2009	40	382 531	78 672	462 203	922 406
2008	20	219 957	50 796	270 753	461 203
2007	8,5	162 577	27 873	190 450	190 450

***) Sumber, Depdiknas, 2008**

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik bila dibandingkan dengan kinerja guru

sebelum disertifikasi. Tampaknya kekhawatiran ini beralasan bila dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian berikut.

1. Penelitian Ditjen PMPTK (2008)

Kajian yang dilakukan oleh tim Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) tahun 2008 ini melibatkan 3670 guru di seluruh Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja yang tercermin dalam keempat kompetensi guru yang telah lulus sertifikasi, baik melalui penilaian portofolio maupun PLPG belum menunjukkan peningkatan yang *significant*, meskipun secara umum peningkatan kompetensi guru yang lulus sertifikasi melalui PLPG sedikit lebih tinggi daripada guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio.

2. Penelitian Badrun Kartowagiran, dkk (2009)

Subyek penelitian ini adalah guru yang sudah mendapat tunjangan profesi yang ada di Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta, yaitu: 5 guru TK, 28 guru SD, 13 guru SMP, 7 guru SMA, dan 2 guru SMK. Teknik pengambilan sampel secara proporsional random sampling. Di samping itu, penelitian ini juga melibatkan Kepala Sekolah yang bertugas menilai kinerja guru pasca lulus terstifikasi, dan pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman sebagai nara sumber. Hasil penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Upaya atau aktivitas guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi dalam rangka mengembangkan dirinya melalui mengikuti diklat, mengikuti forum ilmiah belum menunjukkan upaya yang cukup menggembirakan, meskipun ada sebagian guru yang dengan gigih mencari informasi diklat atau forum ilmiah yang mungkin diikuti. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar guru masih belum aktif mengikuti diklat dan forum ilmiah baik yang dibiayai oleh sekolah atau pemerintah maupun dengan biaya sendiri.
- b. Upaya atau aktivitas guru pasca lulus sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan akademik yang banyak dilakukan oleh sebagian besar guru adalah membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade, sedangkan aktivitas yang lain masih perlu perhatian secara serius, antara lain penulisan karya tulis ilmiah dan kursus Bahasa Inggris.

- c. Upaya atau aktivitas guru untuk mengembangkan profesi yang banyak ditekuni oleh sebagian guru adalah membuat modul dan membuat media pembelajaran, sedangkan yang berkenaan dengan penulisan artikel, penelitian, membuat karya seni/teknologi, menulis soal UNAS, serta mereview buku baru dilakukan oleh sebagian kecil guru.
- d. Kegiatan guru untuk melibatkan dirinya dalam kepengurusan organisasi cenderung pada organisasi sosial (47,5%), sedangkan guru yang menjadi pengurus organisasi pendidikan lebih sedikit, yaitu sebesar 30%.
- e. Kemampuan guru dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran menunjukkan prestasi yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh capaian nilai RPP yang disusun dan nilai pelaksanaan pembelajaran pada sebagian besar guru berada pada 25% nilai kelompok atas atau sangat baik atau berada pada batas kelulusan sebagai guru profesional.
- f. Kompetensi kepribadian dan sosial para guru yang sudah lulus sertifikasi dan telah menerima tujangan profesi juga menunjukkan kompetensi yang sangat menggembarakan karena nilai-nilai yang mereka capai berada dalam 25% nilai kelompok atas atau sangat baik, yang berarti tetap termasuk guru yang memiliki kepribadian dan sosial yang mendukung sebagai guru profesional.

3. Penelitian Baedhowi (2009)

Penelitian Baedhowi ini melibatkan 3670 orang guru yang tersebar di seluruh Indonesia. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Guru telah lulus sertifikasi, tidak serta merta mereta kompetensi mereka meningkat. Ada 54,33% guru pada kompetensi pedagogik, 52,37% guru pada kompetensi kepribadian, 64,36% guru pada kompetensi profesional, dan 53,92% guru pada kompetensi sosial tidak meningkat kinerjanya, bahkan 44,77% guru pada kompetensi pedagogik, 28,56% guru pada kompetensi kepribadian, 19,59% guru pada kompetensi profesional, dan 23,62% guru pada kompetensi sosial menurun kinerjanya setelah mereka dinyatakan lulus sertifikasi melalui portofolio.
- b. Terdapat 8,01% guru pada kompetensi pedagogik, 32,21% guru pada kompetensi kepribadian, 18,20% guru pada kompetensi profesional, dan 18,23%

guru pada kompetensi sosial tidak meningkat kinerjanya setelah dinyatakan lulus sertifikasi melalui PLPG.

- c. Sebanyak 1,01% guru pada kompetensi pedagogik, 0,90% guru pada kompetensi kepribadian, 0,95% guru pada kompetensi profesional, dan 0,19% guru pada kompetensi sosial menunjukkan menurun kinerjanya setelah mereka dinyatakan lulus sertifikasi melalui PLPG.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa hasil sertifikasi belum sesuai harapan. Hal ini bisa dikarenakan motivasi guru mengikuti sertifikasi tidak sesuai dengan tujuan dilaksanakannya sertifikasi guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil kajian Hatoyo dan Baedhowi (2009) yang menunjukkan bahwa motivasi guru untuk ikut sertifikasi bukanlah semata-mata untuk mengetahui tingkat kompetensi atau ingin menambah kompetensi mereka, melainkan yang lebih menonjol adalah motivasi finansial. Selain itu, belum sesuai harapan hasil sertifikasi dengan tujuan sertifikasi dapat dikarenakan pelaksanaan sertifikasi belum sesuai dengan prinsip-prinsip dan prosedur sertifikasi yang telah ditetapkan. Menurut Buku 1 tentang Penetapan Peserta Sertifikasi Guru dalam Jabatan (Tim, 2010), ada lima prinsip sertifikasi guru dalam jabatan. Ke lima prinsip itu adalah sebagai berikut.

1. Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi guru yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi guru. Akuntabel merupakan proses sertifikasi guru yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

2. Berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru

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.

3. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang yang mengajar Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

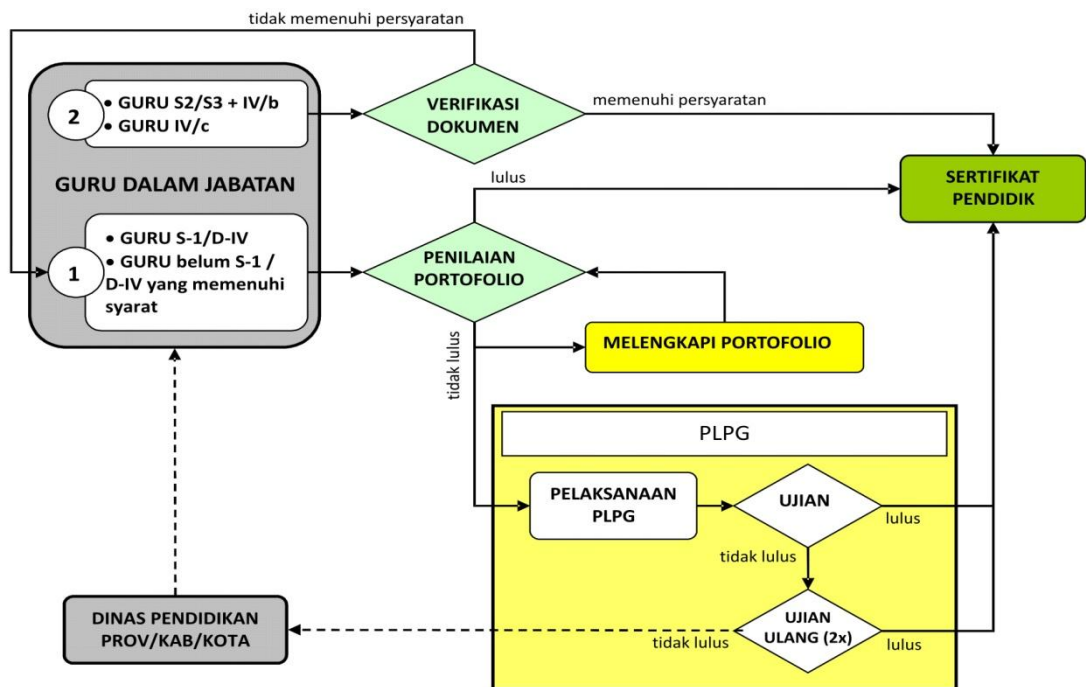
4. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi guru dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi guru mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran. Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, dilakukan melalui uji kompetensi dan pemberian sertifikat pendidik secara langsung kepada guru yang memenuhi persyaratan.

5. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

Untuk alasan keefektifan dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan mutu hasil sertifikasi guru, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahun ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi guru untuk masing-masing provinsi dan kabupaten/kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/Kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Prinsip-prinsip tersebut secara sistematis dilaksanakan melalui mekanisme seperti yang terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Mekanisme Sertifikasi Guru dalam Jabatan

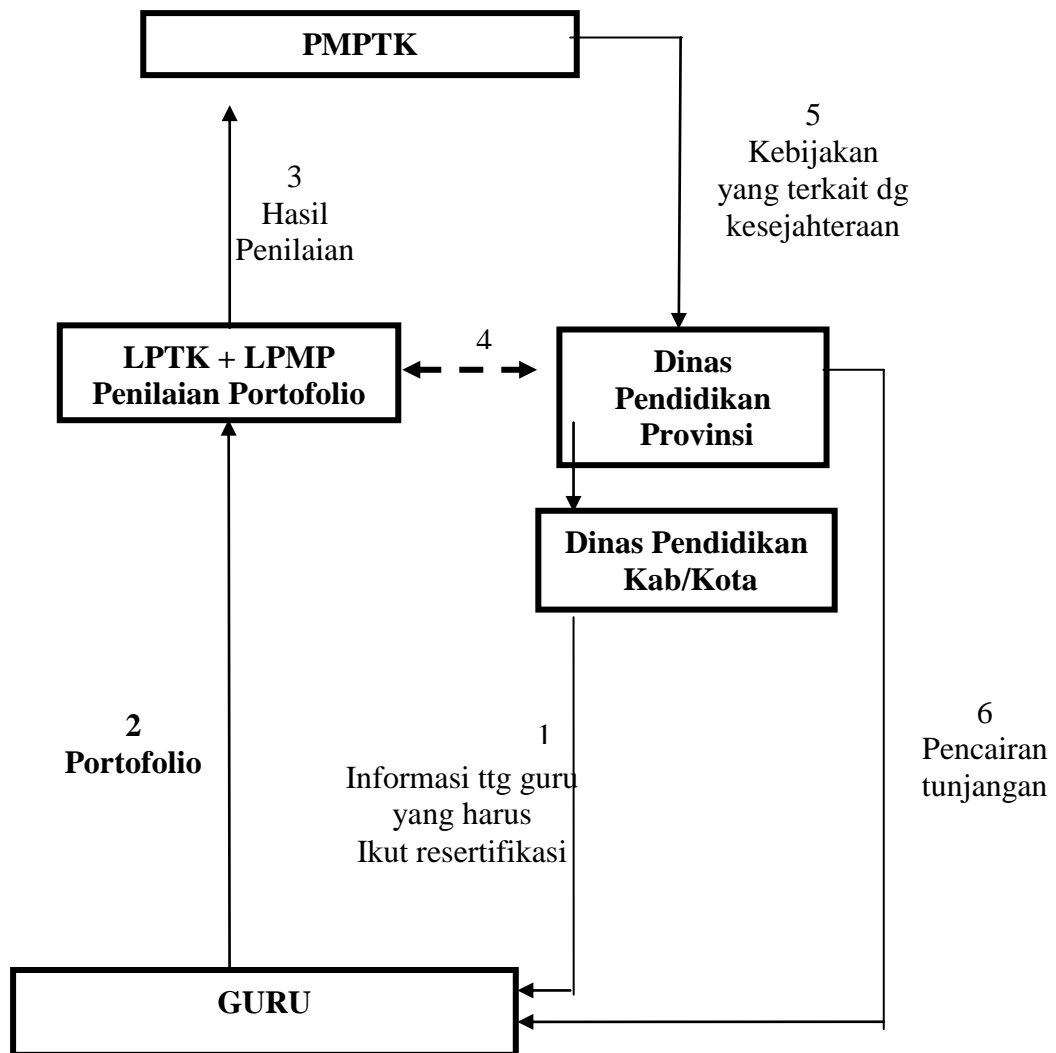
Dengan mencermati penjelasan di atas, dapat dipastikan bahwa apabila pelaksanaan sertifikasi sesuai dengan prinsip-prinsip, mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan maka mutu guru peserta sertifikasi itu bermutu atau memenuhi standar. Atau dengan kata lain, apabila ada guru yang tidak bermutu tetapi lulus sertifikasi maka dapat dipastikan pelaksanaan sertifikasi tidak sesuai dengan prinsip, mekanisme, dan prosedur sertifikasi guru.

C. REVITALISASI SERTIFIKASI GURU

Salah satu rekomendasi penelitian Suwarna, dkk (2009) adalah perlu adanya evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Hal ini didasarkan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa guru yang telah lulus sertifikasi tidak memiliki program pengembangan diri. Sama halnya dengan guru yang belum lulus sertifikasi, mereka juga belum atau tidak memiliki program atau rencana untuk mengembangkan diri sebagai guru profesional.

Bersamaan dengan rekomendasi Suwarna, Badrun Kartowagiran, dkk (2009) mencoba mengembangkan model evaluasi kinerja guru yang telah lulus sertifikasi. Metode yang digunakan untuk mengembangkan model evaluasi ini adalah R & D, dan sebagian hasil penelitian Badrun Kartowagiran, dkk (2009) itu adalah sebagai berikut.

MEKANISME PENILAIAN KINERJA GURU PROFESIONAL



Gambar 2. Mekanisme Penilaian Kinerja Guru Profesional

1. Dinas pendidikan kabupaten/kota menginformasikan syarat dan waktu guru melakukan evaluasi kinerja guru profesional.
2. Guru peserta sertifikasi menyusun portofolio/dokumen dan menyiapkan berkas lain yang diperlukan, kemudian menyerahkan ke dinas pendidikan kabupaten/kota atau ke dinas pendidikan provinsi bagi guru SLB.
3. LPTK yang ditunjuk, dibantu LPMP melaksanakan penilaian portofolio/verifikasi dokumen dan selanjutnya melaporkan hasilnya ke PMPTK
4. LPTK, LPMP berkonsolidasi dengan dinas pendidikan provinsi tentang kelemahan-kelemahan pada umumnya yang dilakukan oleh guru yang melakukan evaluasi

ulang kinerja guru (re-sertifikasi), selanjutnya dinas pendidikan provinsi berkonsolidasi dengan dinas pendidikan kabupaten/kota tentang: (1) guru yang harus diberi informasi tentang keikutsertaannya mengikuti resertifikasi lewat dinas pendidikan provinsi atau dinas pendidikan kabupaten/kota, dan (2) kelemahan-kelemahan umum yang dilakukan oleh guru dalam mengikuti sertifikasi.

5. Kebijakan yang terkait dengan kesejahteraan yang telah diambil oleh PMPTK yang perlu disampaikan ke dinas pendidikan provinsi (misal meneruskan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang masih layak sebagai guru professional, dan menghentikan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang tidak layak sebagai guru professional; dinas pendidikan provinsi berkoordinasi dengan dinas pendidikan kabupaten/kota dalam melakukan pembinaan
6. Melaksanakan tugas dari Ditjen PMPTK, dinas pendidikan provinsi meneruskan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang masih layak sebagai guru professional, dan menghentikan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang tidak layak sebagai guru professional Setelah diverifikasi.

Selain mekanisme resertifikasi (sebagai bentuk dari revitalisasi) seperti yang telah dijelaskan di atas, model evaluasi kinerja guru professional juga terdiri dari substansi, yakni kriteria atau indikator minimal guru professional. Kriteria atau indikator minimum guru professional yang masih harus disempurnakan adalah: (1) resertifikasi dilakukan setiap 4 tahun sekali, (2) meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi bila umurnya masih kurang dari 50 th, (3) mengikuti diklat tingkat provinsi paling tidak 2 kali setahun, (4) mampu menyusun RPP dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil penilaian RPP yang mereka buat dengan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I dengan nilai 75%, dan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil pelaksanaan pembelajaran mereka yang dinilai dengan menggunakan IPKG II atau mendapat 75%, (5) mendapat penilaian di bidang kompetensi kepribadian dan sosial dari atasan dan pengawas dengan instrument Lampiran 3 dan mendapat nilai 75%, (6) berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba, (7) memiliki keahlian khusus, (8) mampu membimbing siswa sampai ada yang juara, (9) paling tidak sudah berusaha menulis buku, (10) membuat media pembelajaran, (11) paling tidak, belajar menulis artikel, (12) melakukan penelitian, dan (13) mengikuti forum ilmiah tingkat nasional, paling tidak 2 kali tiap tahun.

Sementara itu, untuk melakukan pembinaan guru pasca sertifikasi, Baedhowi (2009) mengetengahkan konsep *Continous professional Development* (CPC) atau pendidikan profesional yang berkesinambungan. Istilah ini mengandung makna bahwa peningkatan pengetahuan profesional dan perbaikan ketrampilan profesional yang secara sadar dilakukan terus menerus/berkelanjutan sepanjang hayat oleh seorang guru. Hal ini

merupakan sebuah komitmen untuk menjadi guru professional, *up to date* selalu berupaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri. Hal ini adalah kunci dalam mengoptimalkan kesempatan karir seseorang, baik pada masa kini maupun masa depan.

Dari definisi CP D di atas kata "C" (*continuing*) menunjukkan bahwa kegiatan belajar mengajar tidak pernah berhenti berapapun usia seseorang sehingga guru professional dituntut untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat. Kata "P" (*professional*) menunjukkan bahwa seorang guru profesional harus berfokus dan berpegang kepada kompetensi profesional sesuai dengan perannya sebagai pendidik profesional. Sedangkan kata "D" (*development*) menunjukkan bahwa seorang guru profesional dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai karirnya secara optimal sebagai pendidik yang dilakukan tidak saja melalui pendidikan formal tetapi berbagai kegiatan yang dapat memperluas wawasan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sebagai pendidik yang profesional dan bermutu.

Di bagian lain, Baedlowi menjelaskan bahwa pengembangan CPD sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan kompetensi guru pasca sertifikasi sangat dimungkinkan karena (1) kita sudah memiliki jaringan dan forum yang bisa diberdayakan dan dioptimalkan seperti KKG, MGMP, KKKS, KKPS dan forum-forum sejenis lainnya; (2) CPD yang menekankan pemberdayaan dan sinergi antar pemangku kepentingan pendidikan, terutama di daerah, sejalan dengan semangat otonomi daerah, yang memberikan kewenangan lebih banyak kepada pemerintah daerah dan sekolah dalam penyelenggaraan dan pembinaan dasar dan menengah; (3) adanya Unit Pelaksana Teknis Pemerintah yang ada di daerah seperti P4TK dan LPMP bekerjasama dengan pemerintah propinsi dan kabupaten/kota akan sangat mendukung penyelenggaraan CPD bagi guru; (4) kerjasama asosiasi profesi, seperti PGRI, yang selama ini telah terjalin dengan baik merupakan salah satu potensi pendukung penyelenggaraan CPD; dan (5) pengalaman Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dalam melaksanakan/ menyelenggarakan sertifikasi maupun pendidikan dan pelatihan bagi guru merupakan salah satu modal positif dalam menunjang penyelenggaraan CPD bagi guru.

Lebih jauh Baedhowi menjelaskan bahwa alur CPD adalah sebagai berikut.

Pemetaan Kompetensi guru dengan menggunakan standar kompetensi untuk mengetahui apakah kompetensi guru berada pada tingkat **rendah, sedang,** atau **tinggi.** Setelah diketahui tingkat kompetensi guru, perlu dilakukan pembinaan profesionalisme guru secara berke sinambungan yang dikenal dengan istilah *Continuous Professional Deve*

lopment (CPD). Bagi guru yang kompetensinya masih rendah, diharapkan mengikuti CPD untuk meningkatkan kompetensinya. Apabila setelah mengikuti CPD kompetensi mereka meningkat dan memenuhi kompetensi tingkat sedang, maka guru tersebut dinaikkan kompetensinya menjadi tingkat sedang. Namun, apabila setelah mengikuti CPD pada kurun waktu tertentu kompetensi mereka tidak meningkat, maka kompetensi mereka tetap berada di tingkat rendah. Hal ini berarti mereka harus tetap mengikuti CPD sampai mereka bisa memenuhi persyaratan untuk dinaikkan kompetensinya ke tingkat yang lebih tinggi.

Guru yang memiliki kompetensi tingkat sedang diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya melalui CPD. Apabila kompetensi mereka meningkat setelah mengikuti CPD, maka guru tersebut dinaikkan kompetensinya menjadi tingkat tinggi. Tetapi apabila mereka belum mencapai kompetensi sebagaimana di persyaratkan untuk kompetensi tingkat tinggi, mereka tetap berada pada kompetensi tingkat sedang, dan tetap mengikuti CPD untuk bisa meningkatkan kompetensinya ke tingkat lebih tinggi.

Bagi guru yang sudah mencapai tingkat kompetensi tinggi, tetap diharapkan mengikuti CPD terutama untuk penyegaran (*refreshing*) dan pementapan (*reinforcement*) pengalaman, keterampilan maupun pengetahuan mereka. Meskipun guru sudah mencapai kompetensi pada tingkat tinggi, mereka tetap selalu meng-*update* dan menyesuaikan kompetensi mereka dengan perkembangan pengetahuan dan profesi keguruan terkini. Dengan demikian CPD tetap dilakukan meskipun guru sudah mencapai atau memiliki tingkat kompetensi tinggi.

Di samping untuk meningkatkan dan penyegaran kompetensi bagi guru, CPD dapat pula dipergunakan sebagai angka kredit (*credit point*) atau bahan pertimbangan untuk kenaikan jabatan bagi guru, yang selama ini hanya menggunakan persyaratan administratif.

Secara operasional, dengan melibatkan *stakeholders* terkait dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Pengembangan diawali dengan refleksi terhadap praktik belajar mengajar yang selama ini dilakukan. Akan sangat bermanfaat apabila masing-masing guru membuat dan mengelola catatan harian/*diary* yang merupakan refleksi atas proses belajar mengajar yang terjadi.
2. Langkah kedua adalah identifikasi kebutuhan (*needs assessment*), tujuan dan kebutuhan. Dalam proses ini para guru berdasarkan hasil dari proses refleksi, mengidentifikasi tujuan dikembangkannya CPD dengan mempertimbangkan kepentingan dan kemampuan sekolah serta tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

3. Berikutnya, para guru dan kepala sekolah menyusun program CPD yang akan mereka jalankan. Dalam hal ini, terdapat perencanaan kegiatan individu dan kelompok/kegiatan CPD yang melibatkan pihak luar.
4. Rencana kegiatan CPD yang telah disusun perlu dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait seperti pengawas, dinas pendidikan, dan pemerintah daerah. Dalam proses ini rencana yang ada disesuaikan dengan *framework*/kerangka pengembangan pendidikan yang ada di daerah tersebut.
5. Setelah dicapai kesesuaian antara perencanaan CPD dan *framework* pendidikan yang ada, tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan CPD.

Jika potensi-potensi yang ada di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional ini disinergikan dengan berbagai perbaikan/penyempurnaan yang diperlukan, bukan mustahil CPD bagi guru dapat dikembangkan dengan lebih optimal. Sinergi Pemberdayaan guru, kepala sekolah, pengawas, widya iswara, dinas pendidikan, LPMP dan P4 TK, organisasi profesi, dan LPTK sangat diperlukan. Di samping itu, diperlukan perencanaan yang matang dan komprehensif untuk mendukung CPD ini, jika tidak maka hasil optimal dalam mewujudkan guru kompeten sesuai dengan standar hanyalah mimpi belaka.

Di tingkat provinsi, LPMP harus berperan aktif, bahkan bila perlu menjadi leader. Hal ini dapat difahami karena menurut Pasal 2 Permendiknas Nomor 7 Tahun 2007 dijelaskan bahwa LPMP mempunyai tugas melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah termasuk taman kanak-kanak (TK), raudatul athfal (RA) atau bentuk lain yang sederajat di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan Nasional.

D. PENUTUP

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Salah satu cara untuk menjamin dan meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan adalah sertifikasi pendidik. Namun kenyataannya, belum semua harapan menjadi kenyataan; belum semua pendidik atau guru yang telah lulus sertifikasi memiliki kompetensi yang memenuhi standar. Hal ini mungkin dikarenakan motivasi mengikuti sertifikasi hanya untuk mengejar kesejahteraan, dan pelaksanaan sertifikasi tidak memenuhi prinsip dan prosedur yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan kenyataan di atas maka perlu penyadaran kepada guru agar motivasi mengikuti sertifikasi tidak hanya pada kesejahteraan tetapi yang lebih penting adalah upaya peningkatan mutu. Selain itu, semua pihak harus bertekad agar pelaksanaan

sertifikasi dapat berjalan sesuai dengan standar atau sesuai dengan prinsip dan prosedur yang telah ditentukan.

Upaya-upaya peningkatan dan penjaminan mutu bagi guru pasca sertifikasi perlu didukung, bahkan bila perlu dilanjutkan. Hal ini dapat difahami karena bila upaya-upaya itu berhasil maka tujuan sertifikasi tercapai, yakni melahirkan guru bermutu tinggi dan sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrun Kartowagiran, dkk. 2008. Evaluasi Kinerja Guru Pasca sertifikasi. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Tidak diterbitkan.
- Badrun Kartowagiran, dkk. 2009. Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca sertifikasi. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Tidak diterbitkan.
- Baedhowi. 2009. *Tantangan Profesionalisme Guru pada Era Sertifikasi*. Naskah Pidato Pengukuhan Guru Besar UNS, tanggal 12 November 2009
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.*
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 7 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*
- Suwarna, dkk. 2009. Program Kerja Guru Pasca sertifikasi. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Tidak diterbitkan.
- Tim. 2006. *Naskah Akademik*. Jakarta: Ditjen Dikti
- Tim. 2009. *Buku 3. Panduan Penyusunan Portofolio*. Jakarta: Dikti.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokus Media.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.

