

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME BAGI GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK

Oleh:

Dr. Rudy Gunawan, M.Pd.
Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP UHAMKA

Abstrak

Kompetensi guru profesional meliputi kemampuan guru mengenal peserta didik yang dilayaninya secara mendalam, menguasai bidang studi secara keilmuan dan kependidikan dalam hal mengemas materi pembelajaran, kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik mulai dari perancangan sampai pemanfaatan hasil penilaian terhadap proses dan hasil pembelajaran serta pengembangan profesionalitas yang berkelanjutan. Namun beberapa hasil penelitian memperlihatkan motivasi guru untuk segera ikut sertifikasi bukanlah untuk meningkatkan profesionalisme atau kompetensi mereka tetapi terkesan semata-mata untuk mendapatkan tambahan penghasilan melalui tunjangan profesi. Penulisan makalah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi guru yang bersertifikat pendidik, pengembangan profesionalisme guru di sekolah serta implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru. Metode yang digunakan adalah studi kasus sehingga memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah permasalahan. Hasil temuan berdasarkan penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa guru belum optimal dalam mengembangkan profesionalismenya, sehingga diperlukan pendekatan model kebijakan yang komprehensif mulai tingkat sekolah sampai ke kementerian sehingga dengan beban kerja yang ada masih tetap mampu mengembangkan profesionalismenya.

I. PENDAHULUAN

A. Isue-isue terkini

Guru merupakan salah satu unsur penting pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga yang kompeten. Guru dituntut menguasai ilmu yang akan diajarkan, teknik mengajar, dan mampu mengelola kelas dengan beberapa indikator sebagai berikut: *Pertama*, mempunyai kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) baik kependidikan maupun non-kependidikan sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan melalui pendidikan tinggi. *Kedua*, Guru harus selalu meningkatkan kompetensinya yaitu kompetensi pedagogik, profesionalisme, kepribadian, dan sosial. *Ketiga*, mengikuti sertifikasi guru. Idealnya, sertifikasi dapat mengukur kompetensi guru dan dilakukan secara berkesinambungan. Kompetensi guru profesional meliputi kemampuan guru mengenal peserta didik yang dilayaninya secara mendalam, menguasai bidang studi secara keilmuan dan kependidikan

dalam hal mengemas materi pembelajaran, kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik mulai dari perancangan sampai pemanfaatan hasil penilaian terhadap proses dan hasil pembelajaran serta pengembangan profesionalitas yang berkelanjutan (Dirjen Dikti Mendiknas, 2010, hal. 11).

Sebuah kajian untuk mengetahui kompetensi guru pasca sertifikasi yang dilakukan Baedhowi dan Hartoyo tahun 2009 dalam (Agung, Desember 2011, hal. 377), menunjukkan motivasi guru untuk segera ikut sertifikasi bukanlah untuk meningkatkan profesionalisme atau kompetensi mereka tetapi terkesan semata-mata untuk mendapatkan tambahan penghasilan melalui tunjangan profesi. Hal yang sama ditemukan Direktorat Jenderal PMPTK Depdiknas ketika melakukan kajian serupa di Provinsi Sumatera Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan dan NTB pada tahun 2008 yang menemukan bahwa alasan guru mengikuti sertifikasi antara lain agar mendapatkan tunjangan profesi, segera mendapat uang untuk memenuhi kebutuhan hidup, tunjangan untuk biaya kuliah, biaya pendidikan anak, merenovasi rumah dan membayar utang (Agung, Desember 2011, hal. 377)

Tuntutan akan guru yang profesional harus disertai dengan pemenuhan kebutuhan hak guru atas kesejahteraan atau penghasilan yang layak dan juga kesempatan guru untuk mengembangkan diri sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-undang No 14 tahun 2005. 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 (Presiden RI, 2005, hal. 2). Dalam pasal 7 ayat (2) UU No. 14 tahun 2005 bahwa berdasarkan prinsip profesionalitas maka pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi. Dengan demikian guru disamping tugas pokoknya di dalam kelas juga harus mendapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 14 ayat(1:k) yaitu memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

B. Fokus Pembahasan

Berdasarkan latar belakang baik itu secara faktual maupun konseptual, dapat dikemukakan bahwa guru memperoleh kesempatan untuk mengembangkan profesionalismenya. Guru berhak dan berkewajiban untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu

pengetahuan, teknologi dan seni. Yang dimaksud dengan guru disini diutamakan yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik baik itu guru PNS maupun Non-PNS, sehingga permasalahan dalam makalah ini difokuskan kepada pembahasan sebagai berikut: “seberapa besar guru bersertifikat pendidik memperoleh kesempatan untuk mengembangkan profesionalismenya?”

Berdasarkan fokus pembahasan maka permasalahan selanjutnya dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana kondisi guru bersertifikat pendidik?
2. Bagaimana guru melakukan pengembangan profesionalisme guru saat ini?
3. Bagaimana Implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru?

C. Tujuan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai:

1. Kondisi guru yang bersertifikat pendidik
2. Pengembangan profesionalisme guru di sekolah
3. Implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru

D. Ruang Lingkup Pembahasan

Pengembangan profesi yang dimaksud dalam makalah ini adalah pengembangan profesi guru yang sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang Guru. Pengembangan profesi tersebut dapat dilakukan baik dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan maupun mempergunakan hak cuti yang bertujuan untuk pengembangan keprofesiannya. Cuti yang dimaksud diberikan kepada guru yang telah memenuhi kualifikasi akademik dan telah memiliki sertifikasi guru. Selain itu juga dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru didasarkan kepada Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan tahun 2010

E. Metode yang Digunakan

Metode yang dipergunakan adalah metode Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuannya untuk memperoleh diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi, dan arsip.

II. STRATEGI KONSEPTUAL

A. Sertifikasi Guru

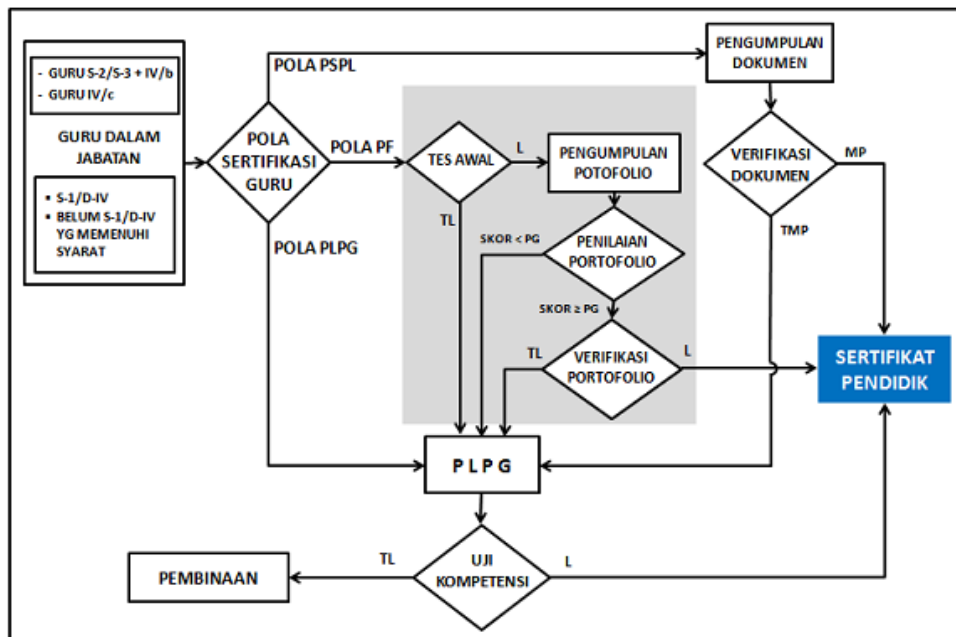
Pelaksanaan Sertifikasi Guru merupakan salah satu wujud implementasi dari Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tahun 2011 merupakan tahun kelima pelaksanaan sertifikasi guru yang telah dilaksanakan sejak tahun 2007. Mengacu pada pelaksanaan sertifikasi tahun sebelumnya, perbaikan dalam penyelenggaraan sertifikasi guru terus dilakukan agar dapat dipertanggungjawabkan dan memberikan manfaat yang besar terhadap peningkatan proses pembelajaran (Dirjen Dikti Mendiknas, 2010, hal. iii).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU No 14 tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) dan (4)).

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru sebagai bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Sesuai dengan Peraturan Mendikbud RI Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, yang dimaksud dengan guru dalam jabatan adalah guru yang telah diangkat menjadi guru sebelum ditetapkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada tanggal 30 Desember 2005, dengan kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) atau untuk yang belum memiliki kualifikasi tersebut dapat mengikuti sertifikasi guru dengan syarat mencapai usia 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru, atau mempunyai golongan IV/a, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV-a, pada tanggal 1 Januari 2013 belum memasuki usia 60 tahun, sehat jasmani dan rohani serta memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).

Pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2012 sedikit berbeda dengan pelaksanaan tahun-tahun sebelumnya (Dirjen PMPTK Kemdiknas, 2010, hal. 7), seperti yang terlihat dalam gambar 1 berikut:



Gambar 1. Alur Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan (Dirjen PMPTK Kemdiknas, 2010, hal. 7)

Penjelasan alur sertifikasi guru dalam jabatan adalah guru yang memenuhi persyaratan sebagai peserta sertifikasi guru pertama kali harus melakukan penilaian terhadap kesiapan dirinya dalam mengikuti uji kompetensi melalui penilaian portofolio untuk mendapatkan sertifikat pendidik yang selanjutnya guru melakukan pemilihan pola sertifikasi guru yaitu pola PSPL, pola PF, atau pola PLPG. Pola Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL) diperuntukkan untuk kualifikasi akademik magister dan doktor yang serumpun dengan mata pelajaran yang diampunya dengan golongan minimal IV/b.

Pola Portofolio (PF) diperuntukkan bagi guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang memiliki prestasi dan kesiapan diri untuk mengikuti proses sertifikasi pola PF dan tidak memenuhi persyaratan dalam pola PSPL. Sementara pola Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) diperuntukkan untuk guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang memilih langsung mengikuti PLPG, tidak memenuhi syarat PSPL dan tidak lulus PF. Di tahun 2012, peserta yang memilih pola PLPG, wajib mengikuti uji kompetensi awal dan apabila tidak lulus akan diikutkan kembali dalam perangkaning di tahun 2014. PLPG diakhiri dengan uji kompetensi, apabila lulus akan mendapatkan sertifikat pendidik, dan apabila tidak lulus peserta diberi kesempatan mengikuti

satu kali ujian ulang atau mengikuti pembinaan untuk mempersiapkan diri menjadi peserta sertifikasi tahun 2014.

B. Pengembangan Profesional Guru

Guru yang profesional mampu menguasai karakteristik bahan ajar dan karakteristik peserta didik (Mardapi, 2012, hal. 5). Karakteristik bahan ajar meliputi konsep, prinsip, teori yang terdapat dalam bahan ajar. Karakteristik peserta didik meliputi potensi, sikap, minat, akhlak mulia dan personaliti peserta didik. Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan maupun profesi. Satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja. Menjadi profesional berarti menjadi ahli dibidangnya yang mempunyai kualitas, mempunyai integritas dan kepribadian yang terpadu (Rahmawati, tanpa tahun, hal. 2).

Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru dalam Bagian Ketigabelas mengenai Pengembangan dan Peningkatan Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Keprofesionalan Guru Pasal 46 menyebutkan bahwa guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi di bidangnya. Khusus untuk guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik, pengembangan dan peningkatan kompetensi ini bertujuan untuk menjaga agar kompetensi keprofesionalannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya dan/atau olahraga (pasal 47 (4)).

Pengembangan dan peningkatan kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesionalan Guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional (Pasal 48). Pasal 48 ayat (2) menyebutkan bahwa kegiatan untuk memperoleh angka kredit jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh Guru sekurang-kurangnya melalui: (a) kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesionalan Guru; (b) pendidikan dan pelatihan; (c) pemagangan; (d) publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif; (e) karya inovatif; (f) presentasi pada forum ilmiah; (g) publikasi buku teks pelajaran yang lolos penilaian oleh Badan Standar Pendidikan Nasional; (h) publikasi buku pengayaan; (i) publikasi buku pedoman guru; (j) publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus dan/atau (k) penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah.

Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi dan keprofesionalan guru dilakukan dengan tetap melaksanakan tugasnya. Artinya, pengembangan profesi

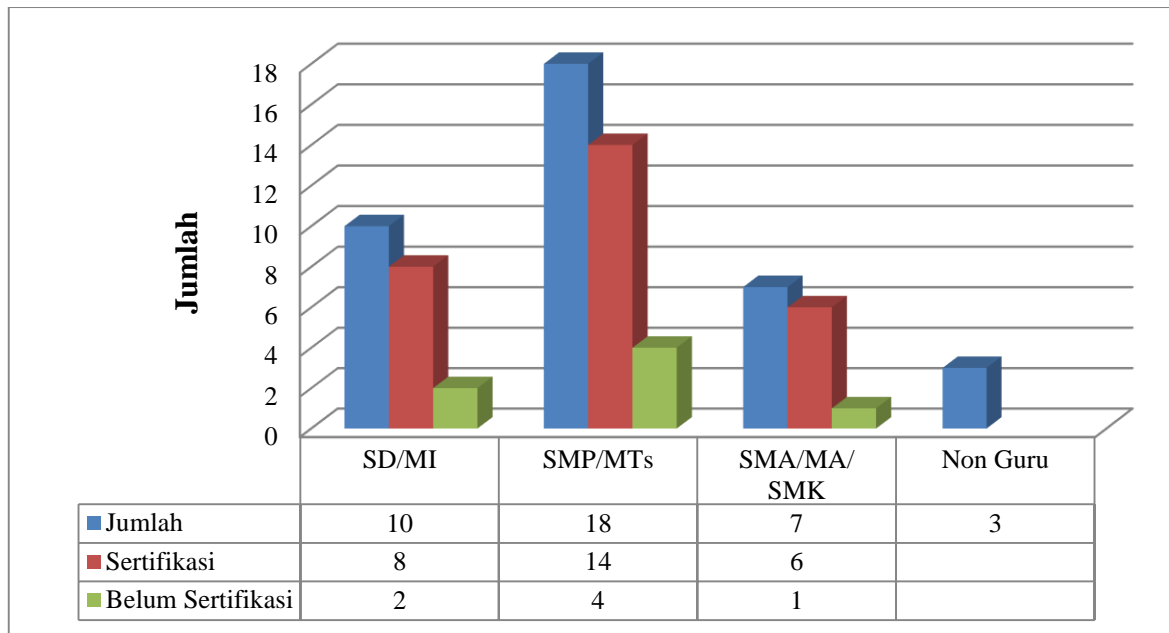
berkelanjutan tidak boleh dengan meninggalkan tugas utamanya sebagai guru. Namun, pemerintah memberikan pula cuti yang bertujuan untuk pengembangan keprofesian, paling lama 6 (enam) bulan dengan tetap memperoleh hak gaji penuh dan diberikan kepada guru yang telah memenuhi kualifikasi akademik dan telah memiliki sertifikat pendidik. Cuti diberikan secara periodik setiap 6 (enam) tahun dihitung sejak yang bersangkutan memenuhi ketentuan. Cuti studi dapat digunakan guru untuk melakukan penelitian, penulisan buku, praktik kerja di dunia industri atau usaha yang relevan dengan tugasnya, pelatihan yang relevan dengan tugasnya, pengabdian kepada masyarakat dan/atau magang pada satuan pendidikan lain atas inisiatif sendiri (Pasal 51 ayat 1-5, PP Nomor 74 Tahun 2008).

Mengacu kepada peraturan pemerintah tersebut, maka guru memang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan profesinya dan guru berhak (atau berkewajiban?) untuk mengembangkan profesinya bukan sekedar mengajar di dalam kelas tetapi melaksanakan kegiatan penunjang lainnya. Bukan hal yang mudah bagi guru yang tidak terbiasa melakukan pengembangan profesi dan belum menganggap pekerjaannya bukan sebagai profesi.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Kondisi Guru yang Bersertifikat Pendidik

Penulis memberikan angket kepada dengan mahasiswa program S2 Pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta di kota Cimahi. Jumlah mahasiswa yang diberikan angket sejumlah 38 orang. Mayoritas mahasiswa adalah guru yang mengajar di berbagai tingkat pendidikan seperti terlihat pada gambar 2 berikut :

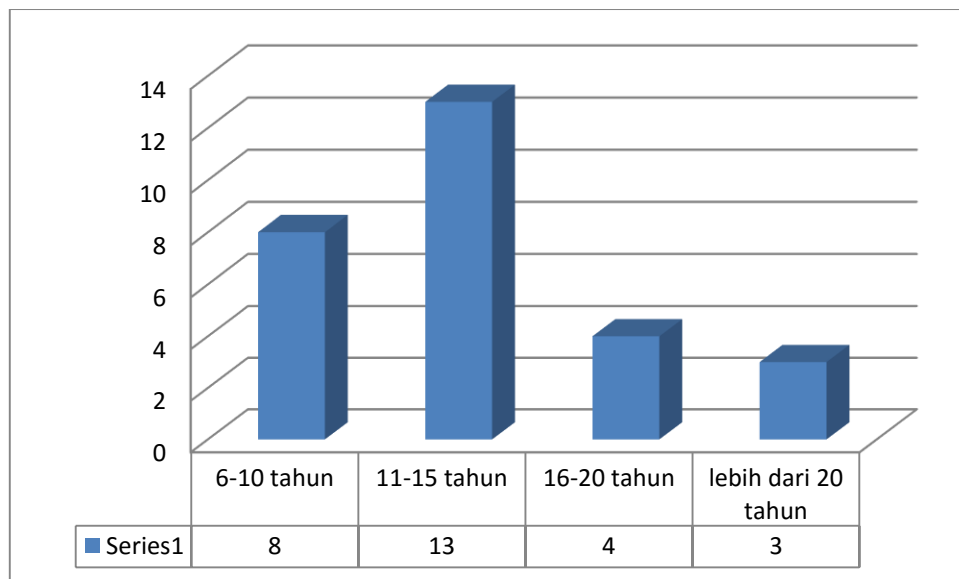


**Gambar 2. Pemetaan Responden
(Sumber: Hasil Olah Data, 2012)**

Data tersebut memperlihatkan bahwa mahasiswa yang berprofesi sebagai guru berjumlah 35 orang (92,11%) berprofesi sebagai guru dan sisanya sebanyak 3 orang (7,89%) berprofesi sebagai non guru. Dari jumlah 35 orang guru tersebut sebanyak 28 orang (81,16%) sudah mempunyai sertifikat pendidik dan sisanya sebanyak 7 orang (18,85%) belum mempunyai sertifikat pendidik.

Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru yang bersertifikat pendidik mempunyai kesempatan yang besar untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya dari jenjang S1 menjadi S2. Hal ini dimungkinkan karena guru mendapatkan tunjangan pendidik seperti yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.05/2010 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor dengan besaran tunjangan untuk guru PNS setiap bulan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok dan untuk guru non PNS diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja dan kualifikasi akademik yang berlaku bagi guru PNS. Pada saat ini untuk guru non PNS semuanya mendapatkan jumlah yang sama yaitu Rp 1.500.000/bulan.

Selain kualifikasi akademik, maka hal berikutnya yang dipertimbangkan dalam pemberian sertifikasi adalah masa kerja. Masa kerja guru bersertifikat pendidik terlihat dalam gambar 3 berikut:



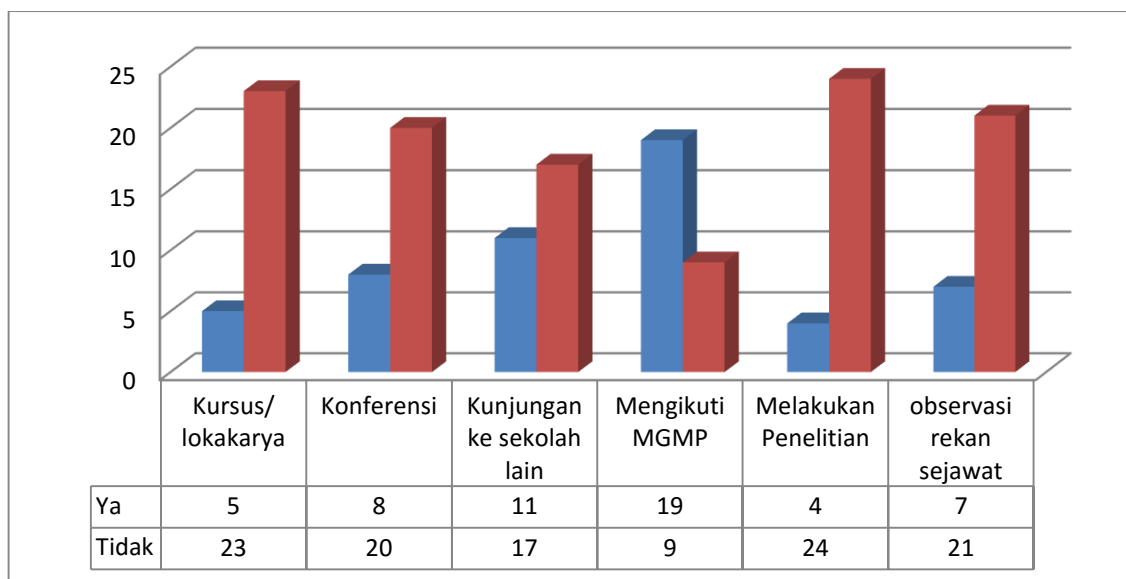
**Gambar 3. Masa Kerja Guru Bersertifikat Pendidik
(Sumber: Hasil Olah Data, 2012)**

Gambar 3 memperlihatkan bahwa dari 28 guru bersertifikat pendidik, seluruhnya mempunyai masa kerja di atas 5 tahun dengan rincian masa kerja 6-10 tahun terdapat 8 orang, 11-15 tahun terdapat 13 orang guru, 16-20 tahun terdapat 4 orang guru dan lebih dari 20 tahun ada 3 orang guru. Artinya guru-guru yang sudah mengikuti sertifikasi memang sudah memenuhi standar dan kualifikasi untuk mendapatkan sertifikat pendidik.

B. Pengembangan Profesional Guru setelah Sertifikasi

Dalam melakukan pengembangan profesi, guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik, diberikan angket mengenai partisipasi guru dalam kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan profesinya. Selain itu pula dampak yang dirasakan oleh para guru setelah mereka mengikuti kegiatan tersebut. Dalam survei ini, pengembangan profesional didefinisikan sebagai kegiatan yang mengembangkan keterampilan individu, pengetahuan dan karakteristik lain sebagai guru. Jawaban yang diberikan oleh para guru hanya mempertimbangkan perkembangan profesional setelah berpredikat sebagai guru.

Pertanyaan yang dilontarkan dalam angket adalah selama 18 bulan terakhir, apakah Bapak/Ibu berpartisipasi dalam salah satu jenis berikut dari kegiatan pengembangan profesional, dan apa dampak dari kegiatan tersebut pada perkembangan Bapak/Ibu sebagai guru? Jawaban yang diberikan oleh guru bersertifikasi pendidik terlihat pada gambar 4 berikut.



**Gambar 3. Partisipasi Pengembangan Profesi 18 bulan Terakhir
(Sumber: Hasil Olah Data, 2012)**

Gambar 3 di atas memperlihatkan bahwa selama 18 bulan terakhir, guru yang sudah bersertifikat pendidik masih sedikit yang mengikuti kegiatan untuk pengembangan profesinya. Terdapat 6 pertanyaan yang harus diisi dengan mengisi jawaban ya dan tidak yang menunjukkan keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan. Dalam kegiatan kursus/lokakarya yang berkaitan dengan subjek atau metode dan atau topik lain yang berhubungan dengan pendidikan hanya 5 orang dari total 28 orang. Mayoritas belum sempat untuk mengikuti kursus/lokakarya dengan berbagai alasan.

Konferensi pendidikan atau seminar dimana guru dan/atau peneliti mempresentasikan hasil penelitian mereka dan membahas masalah pendidikan juga tidak banyak diikuti oleh guru bahkan hanya 3 orang yang mengikuti konferensi sebagai pembicara. Alasan yang dikemukakan oleh para guru adalah tidak ada waktu untuk menulis, kurang berani untuk mempresentasikan hasil penelitiannya dan alasan-alasan lainnya seperti kurangnya kemampuan menggunakan komputer dan menguasai teknik penulisan ilmiah serta kesempatan untuk mengikuti konferensi memang terbatas.

Guru-guru juga selalu mendapatkan kesempatan untuk melakukan kunjungan pengamatan ke sekolah lain. Dalam program studi banding ini diutamakan pengamatan bagaimana rekan-rekan guru di sekolah yang dianggap bagus itu mampu meluluskan peserta didik dengan nilai bagus, mempunyai banyak kegiatan ekstrakurikuler, maju dalam bidang olahraga, sukses dalam banyak kegiatan serta menjadi sekolah favorit di daerahnya. Jumlah responden yang sudah mengikuti program studi banding seperti yang dimaksud hanya 17

orang dari 11 orang. Sebagian guru yang belum pernah melakukan pengamatan menyatakan bahwa studi banding hanya sekedar pelengkap untuk acara lain yang sudah direncanakan. Jadi tujuan utama untuk dapat mengaplikasikan keunggulan sekolah yang menjadi tempat pengamatan tidak dapat tercapai.

Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) adalah wadah kegiatan guru-guru mata pelajaran sejenis dalam usaha meningkatkan kemampuan profesional guru di bawah bimbingan guru ini dan bersifat mandiri. Kegiatan MGMP ini bertujuan untuk menyamakan persepsi dan memecahkan masalah yang dihadapi di tempat mengajar masing-masing. Mayoritas responden yaitu sebanyak 19 orang sudah mengikuti MGMP sebagai tempat untuk kegiatan para guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya sehingga mampu melakukan peningkatan kualitas pendidikan. Dengan meningkatnya kemampuan profesional guru, diharapkan akan berimbas kepada peserta didik karena guru memegang peranan penting dalam pendidikan terutama pada saat pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas..

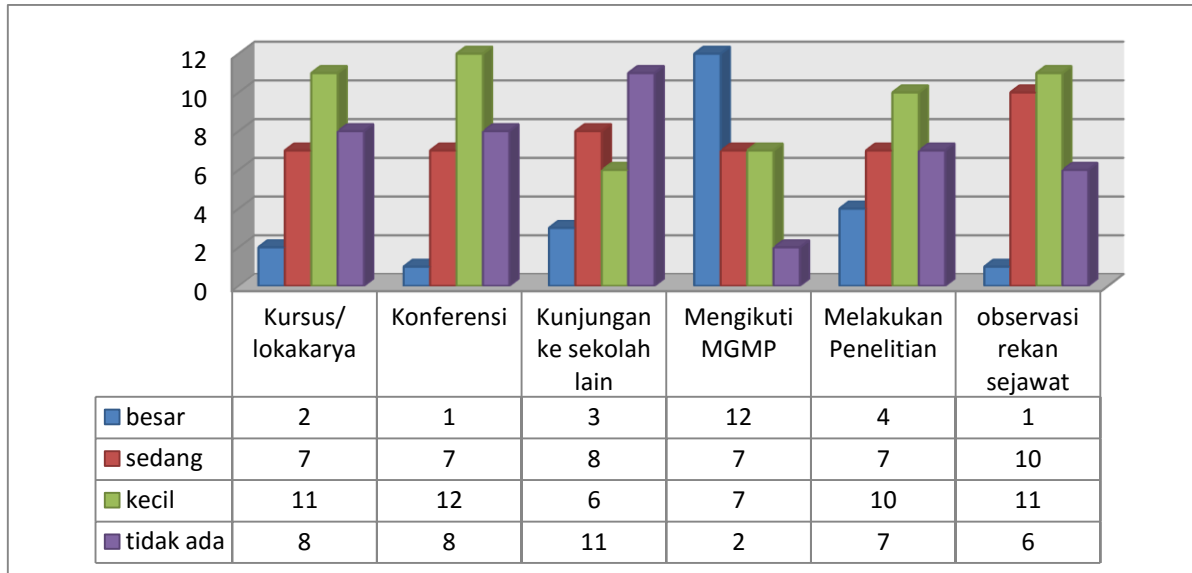
Penelitian yang dimaksud dalam tulisan ini adalah penelitian individu atau kolaboratif pada topik yang menarik untuk meningkatkan profesionalisme guru. Hanya 4 orang yang melakukan penelitian baik individu maupun secara bersama-sama. Alasan guru tidak melakukan penelitian antara lain:

1. Untuk melakukan penelitian, guru harus banyak membaca, sementara saat ini banyak guru yang kurang suka membaca padahal hal tersebut dapat menambah wawasan guru dan menstimulus keinginan guru untuk melakukan penelitian
2. Selain kurang suka membaca, guru kurang suka menulis yang diakibatkan kekurangan wawasan karena kurang suka membaca. Padahal apabila guru dapat menerapkan prinsip “kerjakan yang ditulis dan tulis yang dikerjakan” maka guru tidak akan terlalu sulit untuk memulai menulis.
3. Penelitian dianggap hanya dipergunakan untuk kenaikan pangkat dan golongan untuk PNS, sehingga tidak ada rangsangan yang membuat guru ingin melakukan penelitian.

Satu hal lagi yang kurang dilakukan oleh guru adalah mengobservasi rekan sejawat sebagai bagian dari kebijakan sekolah. Guru yang sudah merasa berpengalaman merasa terganggu jika ada rekannya yang melakukan observasi. Atau sebaliknya guru tidak mau belajar kepada rekan guru yang lain karena merasa metode mengajarnya sudah cocok dengan kebiasaan sehari-hari. Jangankan sesama guru melakukan observasi, kepala sekolah dan pengawas yang mempunyai kewajiban untuk melakukan supervisi jarang melakukan supervisi apalagi yang dilakukan secara mendadak dengan alasan sudah percaya dengan guru yang mengajar. Memang untuk dapat melakukan supervisi antar rekan sejawat diperlukan

kemampuan guru untuk menguasai berbagai teori atau model pembelajaran sehingga dapat memberikan masukan yang positif untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

Dampak dari partisipasi guru untuk mengembangkan profesinya terlihat pada gambar 4 berikut ini:



**Gambar 4. Dampak Pengembangan Profesi 18 bulan Terakhir
(Sumber: Hasil Olah Data, 2012)**

Gambar 4 memperlihatkan dampak pengembangan profesi selama 18 tahun bagi guru yang sudah tersertifikasi. Hanya kegiatan MGMP yang berdampak besar terhadap pengembangan profesi guru. Hal ini dimungkinkan karena MGMP bertujuan untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas serta merumuskan model pembelajaran yang variatif dan mengadakan alat-alat peraga praktik pembelajaran program (Depdikbud, 1998, hal. 23)

Sementara sejalan dengan partisipasi yang kurang, maka dampak dari mengikuti kegiatan yang bersangkutan paut dengan pengembangan profesi dirasa kecil bahkan beberapa menyebutkan tidak ada dampaknya. Ada baiknya guru mampu mencari dan menggunakan informasi, motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu; berkolaborasi dan mempunyai orientasi pelayanan terhadap peserta didik.

C. Implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru

Berdasarkan analisis deskriptif ternyata mayoritas guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik masih belum maksimal dalam mengembangkan profesionalismenya di

luar mengajar. Guru masih disibukkan dengan pekerjaan administrasi apalagi untuk yang mengajar kelas banyak seperti di SMP atau SMA. Dalam usahanyanya untuk menguasai karakteristik bahan ajar dan peserta didik diperlukan metode dan strategi pembelajaran (Mardapi, 2012, hal. 5), metode dan strategi belajar yang ideal tentu saja tidak dapat disamakan antara kelas yang satu dengan kelas yang lainnya. Guru bukan hanya sebagai pengajar tapi juga sebagai pendidik yang dapat melakukan penyesuaian bahan ajar dan peserta didik.

Selain itu pula guru masih mengukur tingkat kesejahteraan yang sekarang diperoleh dengan pengorbanan yang harus diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, Desember 2011, hal. 384) yang melihat persepsi guru tentang Konsep dan Praktik Profesionalisme di Bali yang menyebutkan bahwa para guru masih memandang bahwa ukuran utama meningkatnya profesionalisme guru adalah meningkatnya kesejahteraan guru. Artinya guru menganggap sudah sewajarnya pemerintah memberikan tunjangan sertifikasi, karena selama ini gaji guru dirasakan kurang apalagi untuk guru non PNS.

Dari hasil penelitian ini, jumlah guru yang mengikuti seminar sebagai peserta masih kurang dan belum merasakan manfaat yang besar dari seminar yang diikuti. Hal ini dikembalikan kepada tujuan yang ingin dicapai guru pada saat mengikuti seminar yang lebih banyak hanya sekedar mendapatkan sertifikat saja. Penelitian yang dilakukan guru pun sangat jarang dilakukan, walaupun sudah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, implementasi di lapangan dikembalikan kepada guru yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Agung, Desember 2011, hal. 384), yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan latihan dalam jabatan sangat kecil peranannya bagi pengembangan profesionalismenya.

Dalam buku Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (Kemendikbud, 2012, hal. 1) disebutkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan merupakan salah satu bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional sebagai dampak terbitnya Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Undang-undang tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan No. 19 Tahun 2005. Harapannya adalah pemerintah mampu memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai guru.

Pemerintah menyadari tidak serta merta dapat menuntut guru untuk melakukan pengembangan profesi sehingga sebagai langkah awal pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru, dilakukan pemetaan profil kinerja guru dengan

menggunakan instrumen evaluasi diri pada awal tahun pelajaran, yang hasilnya digunakan sebagai acuan dalam merencanakan program yang akan dilaksanakan sepanjang tahun pelajaran. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan terhadap guru yang telah maupun belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan (Kemendikbud, 2012, hal. 13-14).

Walaupun guru telah tersertifikasi dapat diasumsikan sudah memiliki kecakapan kognitif, afektif, dan unjuk kerja yang memadai, namun sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan pembangun pendidikan kekinian, maka guru dituntut untuk terus menerus berupaya meningkatkan kompetensinya secara dinamis (Santayasa, Tanpa Tahun, hal. 3). Mantja (2002) dalam (Santayasa, Tanpa Tahun, hal. 3) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi tersebut tidak hanya ditujukan pada aspek kognitif, afektif dan psikomotor namun yang lebih penting adalah kemauan diri untuk terus menerus melakukan peningkatan kelayakan kompetensi. Asumsi profesionalisme guru pasca sertifikasi seyogyanya menjadi *spring board* bagi guru untuk terus menerus menata komitmen melakukan perbaikan diri dalam rangka meningkatkan kompetensi. Peningkatan kompetensi atas dorongan komitmen diri diharapkan akan mampu meningkatkan keefektifan kinerjanya di sekolah.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan mulai dari diri sendiri. Guru harus mampu memberi motivasi kepada diri sendiri untuk mengembangkan profesionalisme, karena guru secara teoritis harus mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dengan memberikan pelayanan kepada peserta didik untuk belajar secara interaktif, inspiratif, memotivasi, menantang dan menyenangkan. Apabila guru dapat memulai dari diri sendiri, paling tidak guru mampu untuk melakukan kegiatan kolektif dan berbagi pengalaman mengajar serta pengembangan yang lainnya.

Sementara partisipasi guru dalam pendidikan dan pelatihan, masih mengandalkan dana dari sekolah, padahal tujuan dari pemberian tunjangan sertifikasi salah satunya agar guru dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru. Sementara kegiatan pemagangan jumlah guru yang tahu masih terbatas dan tidak mengetahui bagaimana pemagangan ini dilaksanakan. Kegiatan pengembangan yang lainnya seperti publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif; karya inovatif; presentasi pada forum ilmiah; publikasi buku teks pelajaran yang lolos penilaian oleh Badan Standar Pendidikan Nasional; publikasi buku pengayaan; publikasi buku pedoman guru; publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus dan/atau

penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah mayoritas responden belum melakukannya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka implementasi pengembangan profesionalisme guru belum dapat dilakukan dengan baik yang disebabkan karena guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Guru sering menampilkan diri sebagai sosok 'maha tahu' yang tidak mungkin salah sedangkan anak - secara tidak sengaja - diperlakukan sebagai sosok 'maha tidak tahu' yang tidak boleh salah.

Penguasaan kompetensi memang bukan hal yang mudah dan memerlukan perjalanan panjang agar menjadi guru yang kompeten dan profesional seperti yang diinginkan oleh standar kompetensi yang diatur dalam Peraturan Mendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Standar Kualifikasi Akademik yang menyebutkan standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Standar kompetensi diharapkan dapat memberi dampak yang besar pada program pendidikan guru secara nasional.

Menelaah kompetensi guru yang diatur dalam permendiknas tersebut memperlihatkan begitu banyaknya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengajar, sehingga diharapkan guru dapat mengembangkan kompetensi dirinya sebelum membelajarkan peserta didik untuk mencari, menggali dan menemukan kompetensinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik. Guru di masa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Di masa depan, guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah peserta didiknya. Jika guru tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran

informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari peserta didik, orang tua maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

IV. OPSI KEBIJAKAN

1. Diperlukan suatu model pendekatan untuk pengembangan profesional guru. Model tersebut diharapkan dapat memperbaiki kualitas pendidikan terutama kesadaran akan pentingnya pengembangan profesional. Model pendekatan dapat diterapkan dari hasil-hasil penelitian mengenai profesionalisme guru.
2. Ditanamkan kesadaran kepada guru, bahwa seharusnya kualitas kerja dapat ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kesejahteraan. Peningkatan kualitas kerja dapat dilakukan secara bersama-sama dengan guru-guru serumpun melalui MGMP dengan mempelajari berbagai model pembelajaran sehingga mampu memberikan variasi pembelajaran kepada peserta didik. Model pembelajaran bisa dipelajari melalui buku-buku bacaan yang relevan atau diunduh melalui internet.
3. Peningkatan profesionalisme guru juga harus mempertimbangkan beban kerja guru selama satu minggu. Dengan peraturan yang berlaku sekarang yaitu kewajiban tatap muka 24 jam sudah cukup menyita waktu guru dan menghambat pengembangan profesionalisme guru.
4. Guru diharapkan terus melakukan variasi-variasi model, strategi dan metode pembelajaran dengan terus menerus melakukan refleksi sehingga mampu melihat kelemahan dan keuntungan dari masing-masing model yang sudah dipergunakan di kelas. Guru memerlukan proses belajar sepanjang hayat untuk menjadi guru yang baik melalui keikutsertaan dalam berbagai seminar, pelatihan, lokakarya yang mampu meningkatkan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. G. (Desember 2011). Pengembangan Model Peningkatan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Pasca Sertifikasi melalui Pendekatan Pengayaan Berbasis Teknologi

Informasi dan Komunikasi di Provinsi Bali. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 377-395.

- Depdikbud. (1998). *Pedoman Penyelenggaraan KKG dan MGMP*. Jakarta: Dikdasmen.
- Dirjen Dikti Mendiknas. (2010). *Panduan Pendidikan Profesi Guru (PPG)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Dirjen PMPTK Kemdiknas. (2010). *Buku 1: Pedoman Penetapan Peserta*. Jakarta: Dirjen PMPTK Kemdiknas.
- Dirjen PMPTK Kemdiknas dan Sekjen Kemenag RI. (2010). *Pedoman Penetapan Jabatan Fungsional bagi Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kemendiknas dan Kemenag RI.
- Kemendikbud. (2012). *Buku 1: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.
- Mardapi, D. (2012). Strategi Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Makalah pada Seminar Regional Pendidikan Pusat Kajian dan Advokasi Pendidikan Yogyakarta*, 1-7.
- Mendiknas RI. (2012, Februari 20). Permendiknas RI Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Jakarta.
- Presiden RI. (2005, Desember 30). Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Presiden RI. (2008, Desember 01). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta.
- Rahmawati, T. (tanpa tahun). *Perbaikan Mutu Tenaga Pendidik di Sekolah sebagai Proses Berkelanjutan*. Yogyakarta: Jurusan Administrasi Pendidikan, FIP, UNY.
- Santyasa, I. (Tanpa Tahun). *Dimensi-dimensi Teoritis Peningkatan Profesionalisme Guru*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.