

# PEMETAAN SUMBER DAYA PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR DI JAKARTA PUSAT

**Dr. Ir. Hamid Al Jufri, MM., M.Kom.**

Dosen Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

## **ABSTRACT**

*The problem of this research is there was still many teachers whom still unprofessional because teachers are the spearheading of the progress of a nation. The purpose of this study was to determine the level of education, status, certifications, and the age of Elementary School teachers in Central Jakarta. The population of this study was all teachers in Central Jakarta. The data was collected by means of documentation and questionnaires. To get an accurate assessment, the assessment results of questionnaires conducted with descriptive quantitative assessment. The results showed that all teachers employed were 6336, PNS teachers were 3329, aides and honor teachers were 2710, certified teachers were 3287, teachers whom have not yet certified were 3077, and there were still many teachers whom only graduated from high school that were 1064, and the lack of young teachers. Based on these results, it was suggested to the public schools in Central Jakarta, there should be an increasing in the level, status, and teacher certification, and there should be consideration of age in accepting teachers.*

**Keyword:** *Elementary School Teachers Professionalism*

## **A. PENDAHULUAN**

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Guru memiliki beberapa peranan penting yaitu menjadi agen pembaruan dan pembangunan serta peningkatan mutu dan pemerataan akses pendidikan bagi siswa. Tugas-tugas yang dibebankan pada guru tersebut akan lebih lancar dilaksanakan apabila guru

memiliki kompetensi profesional. Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 menjelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pasal 2 menjelaskan bahwa pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Undang-undang tersebut membawa konsekuensi kepada semua guru agar bersertifikat pendidik supaya mereka mendapat predikat sebagai guru profesional, tanpa kecuali bagi guru-guru di wilayah pedesaan.

Kebijakan sertifikasi guru secara konseptual sangat baik untuk meningkatkan kompetensi guru di Indonesia. Namun demikian, kondisi wilayah geografis yang tidak sama menyebabkan pembangunan wilayah belum merata ke seluruh pelosok pedesaan sehingga berdampak pada kesenjangan mutu pendidikan, baik pada guru maupun siswa. Perbedaan kondisi lingkungan antara kota besar dan kota kecil, atau lebih jauh lagi dengan wilayah pedesaan sering menyebabkan rasa tidak adil terhadap implementasi kebijakan yang diseragamkan.

Kebijakan sertifikasi pendidik dinilai tidak adil terutama bagi guru yang tidak dapat memenuhi persyaratan untuk mengikutinya. Pemerintah telah menargetkan program sertifikasi guru dalam jabatan akan tuntas pada tahun 2014. Penuntasan program sertifikasi guru menghadapi tantangan besar karena masih banyak guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 atau D4. Menurut Baedhowi ([www.republika.co.id/berita](http://www.republika.co.id/berita), 17 Nopember 2008) sampai tahun 2008 jumlah guru yang sudah lulus sertifikasi baru 370 ribu dan masih tercatat sekitar 1,6 juta guru yang belum lulus S-1. Dari sumber lain (Kedaulatan Rakyat, 7 Desember 2008) Baedhowi menyatakan bahwa jumlah guru yang belum lulus S1 dan D4 masih sekitar 40%. Quota sertifikasi guru tahun 2008 sebesar 200 ribu belum semua terserap karena hanya 196 ribu guru yang mendaftar. Dari jumlah tersebut, guru yang berhasil melengkapi dokumen portofolio hanya 175 ribu orang. Dengan kejadian ini, quota sertifikasi guru tahun 2009 sebesar 200 ribu kemungkinan juga tidak semua dapat terserap.

Berdasarkan kondisi di atas, yakni masih rendahnya tenaga kependidikan guru SD Negeri di wilayah Jakarta Pusat, kami mencoba untuk meneliti tentang “Pemetaan Guru-Guru SD Jakarta Pusat”

## **B. MASALAH PENELITIAN**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan tenaga pengajar diantaranya:

- a. Bagaimana jenjang/pendidikan guru-guru SD di Jakarta Pusat?
- b. Bagaimana status guru-guru SD di Jakarta Pusat?
- c. Apakah guru-guru SD di Jakarta Pusat sudah memiliki sertifikasi?
- d. Berapakah usia guru-guru SD di Jakarta Pusat?

### **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini membatasi permasalahan pada sumber daya tenaga pendidik diantaranya:

jenjang/pendidikan, status, sertifikasi, usia, pada guru-guru Sekolah Dasar di Jakarta Pusat.

### **3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan penelitian ini adalah, “ Bagaimana status guru-guru, Berapa usia guru-guru, Apakah sudah tersertifikasi, dan Bagaimana jenjang pendidikan guru-guru Sekolah Dasar di Jakarta Pusat?

## **C. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat teoritis dan praktis yang dapat diambil oleh peneliti, guru, siswa, sekolah dan lembaga pendidikan. Secara teoritis, penelitian ini dapat menyumbang teori tentang pembelajaran yang efektif. Manfaat praktis, penelitian ini akan menghasilkan Manfaat luaran penelitian yang dapat diambil siswa dan guru antara lain: (1) penyerapan siswa terhadap materi pelajaran diharapkan menjadi lebih jelas dan mudah; (2) siswa yang memiliki potensi dapat berkembang dan menyalurkan potensinya melalui bimbingan guru yang profesional; (3) guru secara bergulir dapat menularkan kemampuannya pada guru lain dan secara berkelanjutan dapat mengembangkan potensi yang telah dimiliki untuk pembuatan media atau modul pembelajaran lainnya; (4) guru dapat memanfaatkan momen penelitian ini untuk menghasilkan karya-karya pengembangan profesi yang memenuhi persyaratan kenaikan pangkat dan penilaian portofolio.

Sekolah yang memiliki guru profesional dapat mengambil banyak manfaat karena guru profesional ini dapat membantu pekerjaan persekolahan sehingga kinerja sekolah menjadi lebih meningkat. Meningkatkan mutu pendidikan/ pembelajaran melalui peningkatan profesionalisme kerja guru. Guru yang profesional dihaapkan memberi kontribusi yang lebih banyak lagi pada peningkatan mutu pendidikan.

## **D. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Sumber Daya**

Penyelenggaraan lembaga–lembaga pendidikan di negara manapun di dunia dipandang sebagai suatu program yang bernilai strategis. Hal ini berdasarkan satu asumsi bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses yang dengan sengaja dilaksanakan semata–semata bertujuan untuk mencerdaskan bangsa. Melalui proses pendidikan akan terbentuk sosok–sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidikan demikian sangat penting sebab pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Hubungan antar proses pendidikan dengan terciptanya sumber daya manusia merupakan suatu hubungan logis yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini sesuai dengan pengertian pendidikan itu sendiri. Mc. Donald memberikan rumusan tentang pendidikan : “... *is a process or an activity which is directed at producing desirable in the behavior of human beings.*” Pendidikan adalah suatu proses atau kegiatan yang bertujuan menghasilkan perubahan tingkah laku manusia. Secara sederhana, perubahan tingkah laku yang terjadi disebabkan oleh terjadinya perubahan pada tiga unsur meliputi unsur kognitif, afektif dan psikomotor (Taksonomi Bloom).

Arikunto (2009:115), tujuan pendidikan dapat dirumuskan pada tiga tingkatan. Pertama, tujuan umum pendidikan, tujuan ini menentukan perlu dan tidaknya sesuatu program diadakan. Di dalam praktik sehari-hari di sekolah, tujuan ini dikenal dengan TIU (Tujuan Instruksional Umum). Kedua, tujuan didasarkan atas tingkah laku.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, dibutuhkan seorang guru atau pendidik yang mampu memahami dan mencapai tujuan tersebut. Melalui jenjang pendidikan yang dialami guru, hal tersebut membantu tercapainya tujuan pendidik.

## 2. Pendidik

Tenaga Kependidikan yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang [penyelenggaraan pendidikan](#). Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- a. kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, objektif, dan rasional;
- b. kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- c. kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Oleh karena itu sumber daya manusia dalam bidang pendidikan, diperlukan kemampuan dan kecerdasan yang lebih agar mampu mengembangkan siswanya. Sumber daya manusia yang telah mengalami pendidikan yang baik dan sesuai, akan mampu mencapai kriteria seorang guru di atas.

### 3. Profesionalisme Guru

Guru ([bahasa Sanskerta](#): yang berarti guru, tetapi arti secara [harfiahnya](#) adalah “berat”) adalah seorang pengajar suatu [ilmu](#). Dalam [bahasa Indonesia](#), guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi [peserta didik](#).

Istilah profesionalisme guru tentu bukan sesuatu yang asing dalam dunia pendidikan. Secara sederhana, profesional berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif. **Guru yang profesional** adalah guru yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas jabatan guru.

Bila ditinjau secara lebih dalam, terdapat beberapa karakteristik profesionalisme guru. Rebores (1991) mengemukakan enam karakteristik profesionalisme guru, yaitu:

- a. Pemahaman dan penerimaan dalam melaksanakan tugas.
- b. Kemauan melakukan kerja sama secara efektif dengan siswa, guru, orang tua siswa, dan masyarakat.
- c. Kemampuan mengembangkan **visi** dan pertumbuhan jabatan secara terus menerus
- d. Mengutamakan pelayanan dalam tugas.
- e. Mengarahkan, menekan dan menumbuhkan pola perilaku siswa, serta
- f. Melaksanakan kode etik jabatan.

Sementara itu, Glickman (1981) memberikan ciri **profesionalisme guru** dari dua sisi, yaitu kemampuan berpikir abstrak (*abstraction*) dan komitmen (*commitment*). Guru yang profesional memiliki tingkat berpikir abstrak yang tinggi, yaitu mampu merumuskan konsep, menangkap, mengidentifikasi, dan memecahkan berbagai macam persoalan yang dihadapi dalam tugas, dan juga memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Komitmen adalah kemauan kuat untuk melaksanakan tugas yang didasari dengan rasa penuh tanggung jawab. Lebih lanjut, Welker (1992) mengemukakan bahwa profesionalisme guru dapat dicapai bila guru ahli (*expert*) dalam melaksanakan tugas, dan selalu mengembangkan diri (*growth*). Glatthorn (1990) mengemukakan bahwa dalam melihat profesionalisme guru, disamping kemampuan dalam melaksanakan tugas, juga perlu mempertimbangkan aspek komitmen dan tanggung jawab (*responsibility*), serta kemandirian (*autonomy*).

Membicarakan tentang profesionalisme guru, tentu tidak bisa dilepaskan dari kegiatan pengembangan profesi guru itu sendiri. Secara garis besarnya, kegiatan pengembangan profesi guru dapat dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu: (1) pengembangan intensif (*intensive development*), (2) pengembangan kooperatif (*cooperative development*), dan (3) pengembangan mandiri (*self directed development*) (Glatthorn, 1991).

Pengembangan intensif (*intensive development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang

sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, loka karya, dan sejenisnya.

Pengembangan kooperatif (*cooperative development*) adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. Teknik pengembangan yang digunakan bisa melalui pertemuan KKG atau MGMP/ MGBK. Teknik ini disebut juga dengan istilah *peer supervision* atau *collaborative supervision*.

Pengembangan mandiri (*self directed development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri (*self evaluation*) atau penelitian tindakan (*action research*).

#### **4. Sertifikasi Guru**

Menurut Supardi (2009: 61-62), sertifikasi guru merupakan suatu keniscayaan, karena didapati berbagai permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan guru seperti: rendahnya mutu dan relevansi pendidikan dan menurut data Direktorat Jenderal Pendidikan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menunjukkan dari sekitar 2,05 juta guru (negeri dan swasta) baru 733.881 yang berkualifikasi di atas D-3 yang berhak disertifikasi.

Guru yang sudah bersertifikasi setidaknya melalui pendidikan selanjutnya, untuk memperoleh keilmuaan yang baik lagi. Oleh karena itu, status pendidikan diperlukan untuk meningkatkan pendidikan di sekolah.

#### **5. Usia Guru**

Pengertian umur menurut para ahli adalah masa hidup yang dimiliki manusia. Pengaruh umur pada manusia sangatlah erat hubungannya dengan kemampuan apa yang dikerjakan apalagi tenaga pendidik

### **E. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum adalah untuk mengetahui sumber daya pendidik Sekolah Dasar di Jakarta Pusat. Tujuan khusus adalah untuk mengetahui status pendidik, usia pendidik, lulusan pendidik, dan jenjang pendidikan guru-guru SD di Jakarta Pusat.

#### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **a. Tempat Penelitian :**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Jakarta Pusat.

##### **b. Waktu Penelitian.**

Waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 1– 6 bulan. Perencanaan awal pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan September 2014 selesai Februari 2015

Bulan	Persiapan Penyusunan Proposal	Pengumpulan data	Analisis Data	Penyusunan laporan
Sep-2014				
Sep-Jan				
Feb-2015				

## F. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar. Ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia. Selain itu data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. dalam penelitian kuantitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa angka dan kata-kata.

## G. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Tehnik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan barkan kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan memberikan mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden dengan menandai alternatif jawaban yang telah tersedia. Sedangkan responden adalah orang yang memberikan respon atas menjawab pertanyaan yang diajukar . (Hasan: 2002, 83-84) . Kuesioner yang disiapkan dalam penelitian ini ditujukan kepada guru-guru yang ada di wilayah Jakarta Pusat.

## H. JENIS DATA

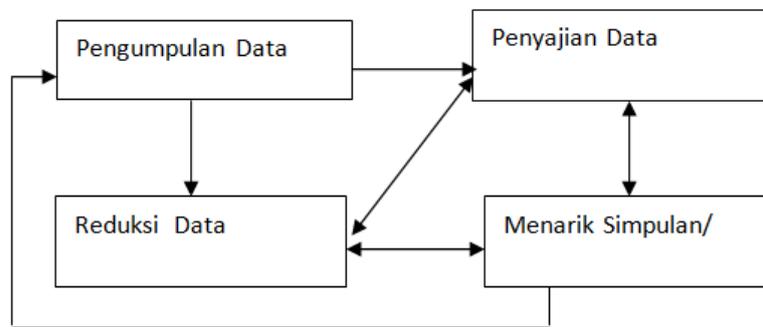
Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yang secara khusus dipilih oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk itu peneliti rnenggunakan kuesioner yang disebarkan kepada sampel atau obyek penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantapustakara. Untuk mendapatkan data tersebut penelitian ini juga rnelakukan studi pustaka yang berhubungan dengan fokus penelitian.

## I. TEKNIK ANALISIS DATA.

Teknik analisis data dilakukan menurut Miles dan Hubermen, yaitu dengan menempuh model alir: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Penganalisisan data dalam penelitian berpijak pada pendekatan,

metode, dan teknik yang digunakan, yang kemudian dilakukan pengembangan dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Penganalisisan data tersebut dilakukan melalui cara berikut :



### J. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang bekerja berdasarkan panduan-panduan, tabel analisis kerja sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Di bawah ini tabel kuisisioner sebagai berikut:

**Tabel Data Pemetaan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka  
Data Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
Di Wilayah Jakarta Pusat**

**Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

No	Nama Guru/ NIK	Status	Usia	Sertifikasi	PENDIDIKAN			
					SLTA	S1	S2	S3

### K. HASIL PENELITIAN

#### 1. Diskripsi Pemetaan Guru-Guru Sekolah Dasar Jakarta Pusat.

Profesionalisme guru dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui status, sertifikasi, dan jenjang guru-guru terhadap keprofesionalannya. Hal ini akan berkaitan dengan kualitas program belajar mengajar di sekolah. Hasil yang diberikan akan menjadi *feed back* yang sangat berguna bagi pihak pemerintah terhadap guru-guru yang mengajar di wilayah Jakarta Pusat. Bagi yang jenjangnya belum meningkat harus ditingkatkan kembali terkait dengan pengajaran.

Empat aspek yang dinilai dengan indikator yang berbeda-beda di tiap aspeknya. Berikut empat aspek tersebut dengan indikator yang dievaluasi diantaranya:

**a. Jenjang pendidikan guru,** dengan empat bagian yang diukur, yaitu:

- 1) Guru jenjang SLTA,

- 2) Guru jenjang S1,
  - 3) Guru jenjang S2, dan
  - 4) Guru jenjang S3
- b. Status guru-guru,** dengan empat item yang diukur, yaitu:
- 1) Guru PNS,
  - 2) Guru Honor,
  - 3) Guru bantu, dan
  - 4) Guru Tidak Tetap
- c. Sertifikasi guru,** dengan dua bagian yang diukur, yaitu:
- 1) Sudah tersertifikasi dan,
  - 2) Belum tersertifikasi
- d. Usia guru,** dengan dua bagian yang diukur, yaitu:
- 1) Lebih besar atau sama dengan 40, dan
  - 2) Lebih kecil dari 40

## L. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil tabulasi data yang dilakukan terhadap empat aspek yang dinilai dapat dilihat di bawah ini:

### 1. Penilaian Terhadap Jenjang Pendidikan Guru-Guru

Penilaian terhadap status guru-guru terdiri dari empat item seperti yang terlihat dibawah ini:

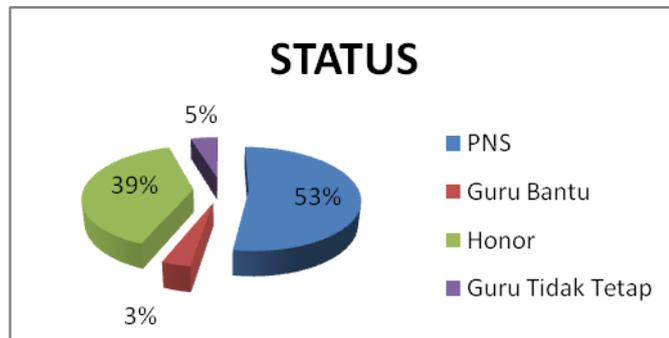


Dari hasil gambar diatas memberikan makna diantaranya pada aspek jenjang pendidikan guru-guru SD yang ada di wilayah Jakarta Pusat , untuk SLTA, 17%, S-1, 79%, S-2, 4%, S-3, 2 guru dari 6336 guru yang berada di wilayah Jakarta Pusat.

### 2. Penilaian Terhadap Status Guru – Guru

Penilaian terhadap status guru-guru terdiri dari empat item seperti yang terlihat dibawah ini, Gambar 3. dibawah ini memberikan makna diantaranya pada aspek guru-guru untuk PNS, dari hasil yang di peroleh 53%, guru bantu 3%, Guru honor 39%, dan Guru tidak tetap 5% meskipun untuk guru-guru PNS 53% akan tetapi guru

honor dan guru bantu harus diproses untuk menjadi tenaga pengajar pegawai negeri sipil.



**Gambar 3.**  
**Status Guru**

### 3. Penilaian Terhadap Sertifikasi

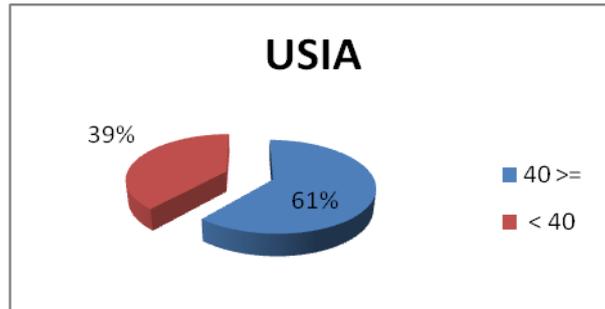
Gambar 4. Dari keseluruhan guru-guru SD yang ada di wilayah Jakarta Pusat yang berjumlah enam ribu tiga ratus tiga puluh enam (6336) guru SD yang tersertifikasi 51% cukup baik akan tetapi untuk guru bantu yang belum tersertifikasi harus segera di tersertifikasi agar memiliki kemampuan mengajar dengan baik.



**Gambar. 4.**  
**Sertifikasi Guru – Guru**

### 4. Penilaian Terhadap Usia Guru

Terhadap usia guru masih sedikitnya usia muda yang menjadi guru berjumlah 39% pemerintah harus menambah tenaga guru usia muda agar proses kerjanya memiliki kekuatan bekerjanya lebih dari yang usianya diatas 40 tahun.



**Gambar. 5 Usia Guru – Guru**

Untuk mengetahui dari hasil keseluruhan maka akan bisa dilihat dari table 2. dibawahini,

**Tabel. 2.  
Hasil Survey Guru-Guru SD Jakarta Pusat**

SD JAKARTA PUSAT											
JENJANG/PENDIDIKAN				STATUS				SERTIFIKASI		USIA	
SLTA	S-1	S-2	S-3	GURU PNS	GURU BANTU	GURU HONOR	GURU TT	YA	TIDAK	40 >=	< 40
1064	4982	288	2	3329	223	2487	297	3259	3077	3879	2457
<b>TOTAL</b>				<b>:</b>		<b>6336</b>					

Pada Hasil Survey tabel diatas bisa disimpulkan sangat menggembirakan akan tetapi harus selalu ditingkatkan jenjang atau kualitas pendidikan guru-guru yang ada di Jakarta Pusat.

Oleh karena itu Sekolah Pascasarjana UHAMKA diharapkan memberikan ruang lebih kepada guru-guru untuk mengembangkan minat dan bakatnya melanjutkan jenjang pendidikanya agar lebih baik bagi pribadi guru, institusi, nusa dan bangsa.



**Gambar. 6 Hasil dari Keseluruhan Variabel**

## M. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Tenaga kependidikan Jakarta Pusat yang meliputi aspek status, usia, sertifikasi, dan jenjang pendidikan guru-guru menunjukkan bahwa secara umum guru-guru Jakarta Pusat adalah memiliki jenjang pendidikan S-1, 79%. Akan tetapi masih ada 17% yang berpendidikan SLTA hal ini harus selalu ditingkatkan. Meskipun untuk usia bagi pemuda yang memiliki potensi terhadap tenaga pendidik harus diberi peluang yang selebar-lebarnya. Adapun status bagi guru yang masih guru bantu harus secepatnya diangkat menjadi tenaga pegawai negeri sipil. Dan yang tidak kalah pentingnya untuk sertifikasi guru harus selalu diproses untuk menjadi tenaga guru yang profesional.

### 2. Saran

- a. Meskipun dapat disimpulkan bahwa status guru-guru Jakarta Pusat baik dengan aspek yang melibatkan PNS, Honorer, Guru bantu dan Guru Tidak Tetap, masih bisa ditingkatkan kualitas guru-guru Jakarta Pusat.
- b. Aspek jenjang pendidikan akan memberikan kemampuan bagi guru untuk melakukan tugasnya yang berkaitan dengan pengajaran, alangkah baiknya jenjang pendidikan akan menjadi point yang memberikan sumbangan tertinggi bagi kemampuan guru-guru Jakarta Pusat dalam melakukan pengajaran lebih baik.
- c. Sertifikasi guru pun masih bisa mengikuti sertifikasi berikutnya alangkah baiknya seluruh guru sudah tersertifikasi karena dengan tersertifikasi akan meningkatkan kualitas profesional dirinya.
- d. Dari hasil survey tampak bahwa usia guru-guru Jakarta Pusat masih banyak yang tua bagi guru muda harus selalu diberi peluang yang sama atau lebih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badudu, J.S. dan Mohammad Zain. 1994. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Sinar Harapan
- Brown, James Dean. 1995. *The Elements of Language Curriculum*. Boston USA: An International Thomson Publishing Company.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nasution. 2009. *Kurikulum dan Pengajaran*. Cet.5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nation, I.S.P and Macalister, J. 2010. *Language Curriculum Design*. New York: Routledge.
- Nunan, D. 1988. *Syllabus Design*. Oxford: Oxford University Press.
- Richards, Jack C. 2005. *Curriculum Development in Language Teaching*. New York: Cambridge University Press.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Singarimbun, Masri. 1991. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : LP3S.
- Sugiyono, DR. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi, Arikunto. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Cet.10. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi, dkk. 2009. *Profesi Keguruan*. Cet.2. Jakarta: Diadit Media.
- Sutikno, Sobry. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Lombok: Holistica.
- Wahab, Abdul Azis. 1990. *Penyiapan dan Pengembangan Manajer Pendidikan Profesional*. Bandung: IKIP Bandung
- Yamin, Martinis. 2013. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.