

## Pengaruh Sertifikasi dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Anak Sekolah Dasar (SD)

Sriyono

Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta  
email: sriyono13@yahoo.co.id

### *Abstract*

*Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers defines that professionalism is a job or activity carried out by a person and becomes a source of life income that requires expertise, proficiency or skills that meet certain quality standards or norms and require professional education. The recognition of the teacher's position as a professional is proven by an educator certificate. As professionals, teachers are expected to increase their dignity and role as agents of learning. Teacher certification as an effort to improve teacher quality is expected to improve the quality of learning and the quality of education in Indonesia in a sustainable manner. Teacher professionalism is often associated with three important factors, namely competence, certification, and professional allowances. These three factors are predicted to affect the quality of education. The purpose of writing this paper is to determine the effect of certification on increasing teacher professionalism. Certification is closely related to the learning process, so that it cannot be assumed to reflect superior competencies throughout life. Post-certification should be the initial milestone for teachers to continuously improve competence and professionalism. Prescriptively, management competency support, empowerment strategies, development supervision, and continuous professional development are alternative theoretical dimensions to improve teacher competence and professionalism. The four theoretical dimensions are based on the humanistic philosophy, that basically teachers can increase their professionalism independently. These theoretical dimensions serve as facilities and a platform for teachers to increase commitment and awareness based on self-reflection in order to improve their professionalism.*

**Keywords:** *Certification, Teacher Professionalism*

### **Abstrak**

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa 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. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi, sertifikasi, dan tunjangan profesi. Ketiga faktor tersebut diprediksi mempengaruhi

kualitas pendidikan. Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar, sehingga tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme secara kontinu. Secara preskriptif, dukungan kompetensi manajemen, strategi pemberdayaan, supervisi pengembangan, dan pengembangan profesi berkelanjutan merupakan dimensi-dimensi teoretis alternatif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Keempat dimensi teoretis tersebut berlandaskan pada filosofi humanistik, bahwa pada dasarnya guru dapat meningkatkan profesionalismenya secara mandiri. Dimensi-dimensi teoretis tersebut berperan sebagai fasilitas dan pijakan bagi guru untuk meningkatkan komitmen dan kesadaran berbasis refleksi diri dalam rangka meningkatkan profesionalismenya.

**Kata Kunci:** *Sertifikasi, Profesionalisme Guru*

### PENDAHULUAN

Dunia pendidikan dituntut agar menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemajuan teknologi. Guru mempunyai peranan yang penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang pendidikan bergantung pada guru. Guru tanpa menguasai bahan pelajaran, strategi belajar mengajar, mendorong siswa belajar untuk mencapai prestasi yang tinggi maka segala upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam pelaksanaan pendidikan, guru merupakan ujung tombak, sehingga perlu pengembangan profesional guru. Setiap guru memiliki potensi dan kebutuhan untuk berkembang serta meralisasikan dirinya. Perkembangan IPTEK menuntut guru untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional (Supriadi, 2009: 27). Diperkuat dengan pendapat Agustin (2020: 77) menyatakan bahwa

Pendidikan merupakan pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya dengan melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

Namun, banyak di antara guru ditengarai kurang memenuhi kualifikasi mengajar dan kinerja kurang memadai, dimana dalam praktiknya masih tetap menerima pembayaran tunjangan fungsional yang sama dengan kualifikasi guru yang memenuhi kinerja yang memadai. Ini menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat UU RI No 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UGD), dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005

menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4 (Farisi, 2011: 1).

Guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas guru dan pengajar yang rendah juga dipengaruhi oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan guru. Masalah lain yang berkaitan dengan tenaga pendidik ini adalah rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia.

Untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di Indonesia, pemerintah telah meluncurkan berbagai kebijakan, salah satunya adalah kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi guru. Menurut buku Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru Tahun 2014 (2014: 1), dasar penyelenggaraan sertifikasi guru secara legal didasarkan atas Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

menyatakan 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. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Penguasaan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, bahkan juga kompetensi leadership dan spiritual, dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi. Menurut Murwati (2013: 15), sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik.

Pelaksanaan sertifikasi guru merupakan suatu program pemerintah untuk mendapat sertifikat pendidik yang merupakan pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dengan mendapatkan sertifikat pendidik tersebut guru juga

memperoleh penghasilan atas kebutuhan hidup serta memiliki kesempatan untuk meningkatkan keprofesionalannya. Selain itu guru juga memiliki hak atas perlindungan hukum, pembinaan dan pengembangan profesi, perlindungan profesi serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Syavardie, 2013: 98). Sejak tahun 2005, isu mengenai profesionalisme guru gencar dibicarakan di Indonesia. Profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan.

Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut ukuran Indonesia. Sekarang ini, terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi, dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi merupakan dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Berdasar pada pemaparan permasalahan yang ada, rumusan masalah dalam makalah ini adalah

bagaimanakah pengaruh sertifikasi terhadap profesionalisme guru.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis kritis dan metode kepustakaan. Metode analisis kritis yang penulis maksudkan di sini adalah upaya menyeleksi dengan cara merangkum dan mempertimbangkan masalah sehingga dapat direduksi, direposisi, dan dipaparkan secara sistematis. Sementara itu, metode kepustakaan adalah sebuah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, mencatat data pustaka serta mengolah bahan penelitian (Mustika, 2008: 3).

## **PEMBAHASAN**

### **Sertifikasi Guru**

Kaitannya dengan sertifikasi guru, maka dapat kita kaitkan dengan *certification* yang berarti diploma atau “pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku sesuatu jabatan profesional“ (Depdikbud 1983). Apabila pengertian ini dihubungkan dengan sertifikasi guru, maka sertifikasi yang dipahami di lingkungan pendidikan sampai saat ini dapat diartikan sebagai surat bukti kemampuan mengajar yang menunjukkan bahwa pemegangnya memiliki kompetensi mengajar dalam mata pelajaran, jenjang, dan bentuk pendidikan tertentu seperti yang diterangkan dalam sertifikat

kompetensi tersebut (P3TK Depdiknas, 2003).

Menurut *National Commission on Educational Services* (NCES), “*Certification is a procedure whwreby the state evaluates and reviews to teacher condidate’s credentials and provides him or her a license to teach.*” Pengertian ini lebih bersifat umum di mana sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Menurut Mulyasa (2009: 33) sertifikasi guru adalah “suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi”. Secara lebih konkrit, sertifikasi guru adalah tanda bukti kewenangan mengajar. Sebagai salah satu bentuk pengakuan resmi, maka dalam melaksanakan program sertifikasi guru seyogianya memiliki suatu standar tertentu yang merupakan kompetensi minimal yang harus dimiliki lulusannya, yaitu suatu standar yang ditetapkan bersama oleh LPTK dan kelompok profesi yang akan memakai lulusan tersebut.

Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru. Sertifikasi bukan tujuan, melainkan sarana untuk mencapai suatu tujuan, yakni keberadaan guru yang berkualitas. Oleh

karenanya, semenjak awal harus ditekankan khususnya di kalangan pendidik, guru, dan dosen, bahwa tujuan utama adalah kualitas, sedangkan kualifikasi dan sertifikasi merupakan sarana untuk mencapai kualitas tersebut. Guru profesional adalah guru yang mampu melaksanakan tugas profesinya dengan baik, yakni memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Pelaksanaan sertifikasi guru demi tercapainya tujuan utama, yakni perbaikan kualitas, menciptakan guru yang profesional, maka upaya perbaikan dan sosialisasi pelaksanaan uji serertifikasi dan peningkatan kompetensi guru harus dilakukan secara baik, terencana dan berkelanjutan dan bersinergis.

Sistem sertifikasi guru sebagai unsur penjaminan mutu mutlak memerlukan system penilaian yang akurat, cepat, hemat biaya, efektif dan bersifat memberdayakan. Pengembangan itu harus bertitik tolak juga kepada kecenderungan munculnya standar kompetensi guru dan hirarki kompetensi menurut pengklasifikasian guru menjadi Standar Kompetensi. Sertifikasi Guru merupakan proses pengujian kompetensi sebagai dasar pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan sebagai guru. Sertifikasi guru diperoleh melalui uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan terakreditasi atau lembaga sertifikasi profesi. Peserta sertifikasi guru terdiri atas para guru

## Sriyono

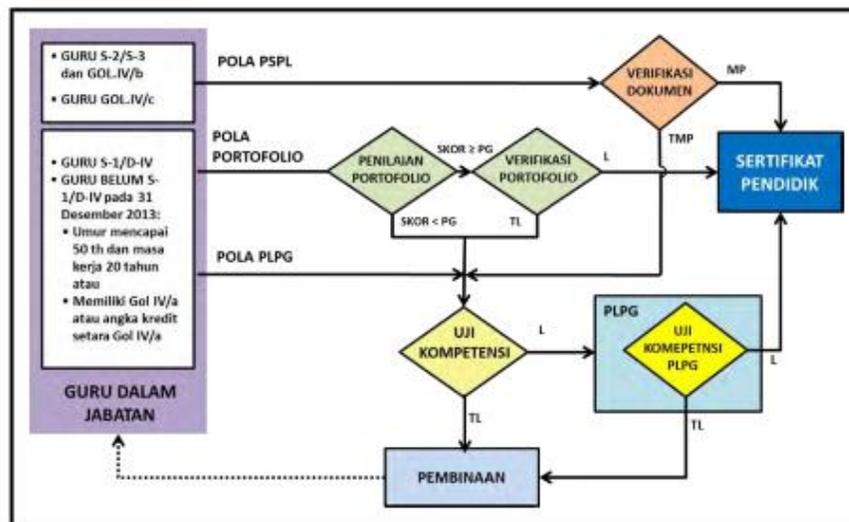
sebidang atau serumpun yang telah memiliki sertifikasi guru sebagai profesi.

Guru yang ingin mengikuti sertifikasi guru diwajibkan untuk mendaftarkan diri dengan menyerahkan berkas persyaratan administratif kepada penyelenggara uji kompetensi. Kemudian peserta mengikuti uji kompetensi untuk semua mata uji yang diwajibkan sesuai dengan standar kompetensi guru. Bila peserta

memenuhi persyaratan kelulusan yang telah ditetapkan, kepada yang bersangkutan diberikan sertifikat kompetensi guru.

### Alur Sertifikasi Guru dalam Jabatan

Alur pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan disajikan pada Gambar 2.1. (Kemendikbud, 2014).



Gambar 2.1: Alur Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan

### Profesionalisme Guru

Menurut KBBI (2002), profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan, keahlian (keterampilan, kejuruan, dsb) tertentu. Pengertian profesi secara umum adalah sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan

teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat (Sadirman, 1996: 131).

Profesionalisme atau profesionalisasi berkembang sesuai dengan kemajuan modern yang

menuntut berbagai macam ragam spesialisasi yang sangat diperlukan dalam kehidupan masyarakat yang makin lama makin kompleks. Profesionalisasi dalam berbagai bidang tertentu yang diperlukan dalam kehidupan masyarakat sekarang ini, melihat fenomena dalam dunia lapangan pekerjaan sekarang ini hal yang paling utama dan terutama yang menjadi buah persyaratan untuk memasuki dunia pekerjaan selain *background* dari lembaga pendidikan yaitu pengalaman dan spesialisasi terhadap dunia pekerjaan yang ada. Profesionalisme merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional (Muhson, 2004). Orang yang professional itu sendiri adalah orang yang memiliki profesi. Berdasarkan berbagai pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh guru yang professional dengan bekal pendidikan, keahlian serta keterampilan khusus yang secara sengaja dipelajari dalam bidangnya dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum berdasarkan norma-norma yang berlaku.

Profesionalisme guru merupakan tuntutan kerja seiring dengan perkembangan sains teknologi dan merebaknya globalisme dalam berbagai sektor kehidupan. Suatu pola kerja yang diproyeksikan untuk terciptanya pembelajaran yang

kondusif dengan memperhatikan keberagaman sebagai sumber inspirasi untuk melakukan perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidikan secara substantif memegang peranan tidak hanya melakukan pengajaran atau transfer ilmu pengetahuan (kognitif), tetapi juga dituntut untuk mampu memberikan bimbingan dan pelatihan. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 menegaskan pada pasal 39 bahwa: "Tenaga pendidikan selain bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pelayanan dalam satuan pendidikan, juga sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses serta menilai hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan.

Sebagaimana pengertian profesional yang terdapat dalam UU Guru dan Dosen dapat diartikan sebagai berikut: "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" (Depdiknas, 2005:2). Sementara prinsip profesionalitas guru dan dosen UU No.14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1, merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut; 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;

memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; 2) Memiliki kualifikasi akademik atau latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; 3) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; 4) Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; 5) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; 6) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; 7) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan 8) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

### **Pengaruh Sertifikasi dalam Peningkatan Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai

menurut ukuran Indonesia. Sekarang ini, terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi, dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi merupakan dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Kompetensi guru tersebut mencakup empat jenis, yaitu (1) kompetensi pedagogi (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi kepribadian.

Persoalan yang muncul kemudian, bahwa guru yang diasumsikan telah memiliki kompetensi yang hanya berlandaskan pada asumsi bahwa mereka telah tersertifikasi, tampaknya dalam jangka panjang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Bukti tersertifikasinya para guru adalah kondisi sekarang, yang secara umum merupakan kualitas sumber daya guru sesaat setelah sertifikasi. Oleh karena sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi guru untuk selalu meningkatkan kompetensi dengan cara belajar sepanjang hayat. Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru, diperlukan manajemen pengembangan kompetensi guru. Hal ini perlu dipikirkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, karena peningkatan kompetensi guru

merupakan indikator peningkatan profesionalisme guru itu sendiri.

Manajemen peningkatan kompetensi guru bermuara pada pertumbuhan manusiawi dan profesionalisme guru (Mantja, 2002). Dalam hal ini, hubungan antara kepala sekolah dan guru bersifat proaktif mengupayakan perbaikan, pengembangan, peningkatan keefektifan dan didasarkan atas kekuatan persepsi, bakat/potensi, dan minat individu. Artinya, kepala sekolah hendaknya memiliki kepedulian terhadap kebutuhan manusiawi dan profesionalisasi guru dalam tiga perspektif. *Pertama*, keterlibatan guru dengan segala keunikan kepribadiannya, bakatnya, mengupayakan promosi yang wajar berdasarkan kemampuan kerja guru. *Kedua*, kepedulian kepala sekolah terhadap pengembangan guru. *Ketiga*, program peningkatan profesionalisme guru dilakukan secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru dalam rangka meningkatkan keefektifan sekolah. Ketiga perspektif tersebut dalam proses manajemen bersifat interdependensi dinamis. Walaupun guru telah tersertifikasi, yang dapat diasumsikan mereka telah memiliki kecakapan kognitif, afektif, dan unjuk kerja yang memadai, namun sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan pembangunan pendidikan kekinian, maka guru dituntut untuk

terus menerus berupaya meningkatkan kompetensinya secara dinamis.

Mantja (2002) 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. Sergiovanni (Mantja, 2002) menegaskan bahwa *teachers are expected to put their knowledge to work to demonstrate they can do the job. Finally, professional are expected to engage in a life long commitment to self improvement. Self improvement is the will-grow competency area*. Pernyataan Sergiovanni tersebut memberikan petunjuk bahwa asumsi profesionalisme guru pasca sertifikasi seyognya menjadi *spring board* bagi guru untuk terus menerus menata komitmen melakukan perbaikan diri dalam rangka meningkatkan kompetensi.

### **Strategi Pemberdayaan**

Sekarang ini, guru dihadapkan pada perubahan paradigma persaingan dari sebelumnya lebih bersifat *physical asset* menuju paradigma *knowledge based competition*. Perubahan paradigma tersebut menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya guru, karena guru merupakan agen perubahan dan agen pembaharuan, sehingga mereka mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif. Pemantapan sumber daya guru sebagai *intellectual capital* harus

## Sriyono

diikuti dengan pengembangan dan pembaharuan terhadap kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga mereka mampu dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi. Strategi pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan guru melalui *employee involvement*. Analog dengan pikiran Rokhman (2002), dapat dikonsepsikan bahwa pemberdayaan merupakan upaya kepala sekolah untuk memberikan wewenang dan tanggung jawab yang proporsional, menciptakan kondisi saling percaya, dan pelibatan guru dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam proses pemberdayaan guru sebagai agen perubahan. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut memiliki kesadaran yang tinggi dalam mendistribusi wewenang dan tanggung jawab secara proporsional. Cara ini, di satu sisi merupakan proses kaderisasi, di sisi lain adalah untuk mengakomodasi proses peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan guru, dapat digunakan model pemberdayaan Khan (Rokhman, 2003) dengan paradigma-paradigma *desire, trust, confident, credibility, accountability, communication*. Paradigma *desire* merupakan upaya kepala sekolah untuk (a) member kesempatan kepada guru untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang, (b)

memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan guru, (c) mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi untuk meningkatkan kinerja, dan (d) menggambarkan keahlian team dan melatih guru untuk melakukan *self-control*. Paradigma *trust* mencakup upaya kepala sekolah untuk (a) memberi kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, (b) menyediakan waktu dan sumber daya pendukung yang mencukupi bagi upaya guru untuk meningkatkan kinerja, (c) menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan peningkatan kinerja guru, (d) menghargai perbedaan pandangan dan mengakui kesuksesan yang diraih oleh guru, dan (e) menyediakan akses informasi yang memadai bagi upaya guru untuk meningkatkan kinerja.

Paradigma *Confident* merupakan upaya kepala sekolah untuk (a) mendelegasikan tugas-tugas yang dianggap penting kepada guru, (b) menggali dan mengakomodasi gagasan dan saran guru, (c) memperluas tugas dan membangun jaringan dengan sekolah dan instansi lain, dan (d) menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong munculnya *win-win solution*. Beberapa upaya kepala sekolah terkait dengan paradigma *credibility*, adalah (a) memandang guru sebagai partner strategis, (b) menawarkan peningkat standar tinggi di semua aspek kinerja guru, (c) mensosialisasikan inisiatif guru sebagai

individu kepada guru lain untuk melakukan perubahan secara partisipatif, dan (d) menggagas *win-win solution* dalam mengatasi perbedaan pandangan dalam penentuan tujuan dan penetapan prioritas. Paradigma *accountability* merupakan upaya kepala sekolah untuk (a) menggunakan jalur *training* dalam mengevaluasi kinerja guru, (b) memberikan tugas yang terdefiniskan secara jelas dan terukur, (c) melibatkan guru dalam penentuan standar dan ukuran kinerja, (d) memberikan bantuan dan saran kepada guru dalam menyelesaikan beban kerjanya, dan (e) menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback*.

Paradigma *communication* adalah upaya kepala sekolah untuk (a) menetapkan kebijakan *open door communication*, (b) menyediakan waktu untuk memperoleh informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka, dan (c) menciptakan kesempatan untuk *cross-training*. Di samping enam paradigma pemberdayaan guru tersebut, faktor lingkungan sekolah juga sangat menentukan pelaksanaan program pemberdayaan. Caudron (Rokhman, 2003) menganjurkan enam hal penting untuk membangun lingkungan sekolah yang kondusif bagi pelaksanaan program pemberdayaan. Enam hal tersebut, adalah (1) *work teams and information sharing*, (2) *training and resources*, (3) *measurement and feedback*, (4) *reinforcement*, (5) *responsibility*, dan (6) *flexibility*

*procedure*. Membentuk *work teams and information sharing* sangat penting bagi sekolah, karena di dalam tim terdapat peluang yang besar terjadinya *sharing knowledge* di antara para guru, pegawai, dan kepala sekolah. Setiap individu diharapkan mampu menyajikan unjuk kerja dan mempengaruhi secara positif kepada yang lain dalam meningkatkan kompetensi. *Sharing knowledge* di antara para guru, pegawai, dan kepala sekolah terjadi melalui proses-proses komunikasi terbuka tentang kekuatan dan kelemahan kinerja mereka serta mencermati tantangan dan peluang yang mereka hadapi seiring dengan perkembangan pendidikan. Pemberdayaan *training and resources* sangat penting untuk menunjang peningkatan profesionalisme guru. *Training team* memiliki peran penting untuk menjaga kekompakan dalam penyelesaian berbagai masalah di sekolah. Hal ini penting, karena pemberdayaan bagi guru tidak hanya untuk tujuan-tujuan *independent empowering*, tetapi juga *interdependent empowering*. Namun, *training* sangat membutuhkan penyediaan fasilitas dan sumber daya lain yang dibutuhkan guru dalam meningkatkan kompetensinya.

### **Prinsip Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan.**

Pembinaan dan pengembangan dilaksanakan atas dasar prinsip umum dan prinsip khusus.

## Sriyono

Prinsip umum antara lain a. Diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskrimiatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa b. Diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multi makna c. Diselenggarakan sebagai suatu proses pemberdayaan guru yang berlangsung sepanjang hayat d. Diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitas guru dalam proses pembelajaran e. Diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Prinsip khususnya adalah sebagai berikut: a. Ilmiah, dimana keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam kompetensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan b. Relevan, dimana rumusannya berorientasi pada tugas pokok dan fungsi guru sebagai pendidik profesional, yakni memiliki kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik. c. Sistematis, dimana setiapkomponen dalam kompetensi jabatan guru berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi d. Konsisten, dimana adanya hubungan yang ajeg dan taat asas antara kompetensi dan indikator e. Aktual dan kontekstual yakni rumusan kompetensi dan indikator

dapat mengikuti perkembangan ipteks, f. Fleksibel, dimana rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman.

Terdapat beberapa indikator mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif yaitu: a. Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri; b. Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya; c. Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); d. Guru dapat mengaplikasikan pengalaman pengembangan profesi berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya; e. Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi) dan aktif dalam melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan; f. Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Untuk mengadakan penilaian tentang pengembangan profesi berkelanjutan, penilai dapat melakukan kegiatan dengan cara: a.

Meminta guru menyediakan evaluasi diri dan rencana tahunan program pengembangan profesi berkelanjutan; b. Meminta guru menyediakan bukti tentang keikutsertaan dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan; c. Meminta guru menjelaskan dampak pengembangan profesi berkelanjutan terhadap pembelajaran dengan contoh atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan; d. Meminta guru menyediakan bukti tentang refleksi diri misalnya jurnal tentang pembelajaran, catatan penting dalam RPP; e. Bertanya kepada guru apakah pernah mengakses laman (website) yang terkait dengan program pengembangan profesi berkelanjutan, jika pernah, guru diminta memberikan contohnya; f. Meminta guru menjelaskan bagaimana memperoleh masukan dari peserta didik tentang kegiatan pembelajaran (misalnya apakah yang dipelajari menarik, bermanfaat, bagi peserta didik, sesuai dengan kebutuhannya); g. Meminta guru menjelaskan apakah guru merupakan anggota profesi tertentu, apakah guru selalu hadir dalam kegiatan keprofesian: KKG/MGMP, seminar, lokakarya; h. Meminta guru menjelaskan tentang perannya dalam kegiatan keprofesian (misalnya, KKG/MGMP, seminar, lokakarya) dan apakah hasil kegiatan keprofesian diaplikasikan dalam kegiatan pembelajaran dan diimbaskan kepada teman sejawat. i. Melaksanakan wawancara dengan koordinator

pengembangan profesi berkelanjutan dan bertanya bagaimana guru berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan; j. Melaksanakan wawancara dengan pengelola dan/atau peserta KKG/MGMP bagaimana guru yang dinilai berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan dalam program KKG/MGMP.

### KESIMPULAN

Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru. Sertifikasi bukan tujuan, melainkan sarana untuk mencapai suatu tujuan, yakni keberadaan guru yang berkualitas. Oleh karenanya, semenjak awal harus ditekankan khususnya di kalangan pendidik, guru, dan dosen, bahwa tujuan utama adalah kualitas, sedangkan kualifikasi dan sertifikasi merupakan sarana untuk mencapai kualitas tersebut. Guru profesional adalah guru yang mampu melaksanakan tugas profesinya dengan baik, yakni memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Pelaksanaan sertifikasi guru demi tercapainya tujuan utama, yakni perbaikan kualitas, menciptakan guru yang profesional, maka upaya perbaikan dan sosialisasi pelaksanaan uji sertifikasi dan peningkatan kompetensi guru harus dilakukan secara baik, terencana dan berkelanjutan dan bersinergis.

Program sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk mengidentifikasi guru-guru berkualitas. Guru berkualitas yang terbukti dari hasil sertifikasi dijadikan dasar untuk memberikan tunjangan profesi. Guru yang memperoleh tunjangan profesi dikategorikan sebagai guru yang profesional. Untuk menjamin konsistensi profesionalisme guru seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, diperlukan upaya-upaya peningkatan profesionalisme secara berkesinambungan. Secara preskriptif, dukungan kompetensi manajemen, strategi pemberdayaan, supervisi pengembangan, dan pengembangan profesi berkelanjutan merupakan dimensi-dimensi teoretis alternatif untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dukungan kompetensi manajemen diperankan oleh kepala dinas pendidikan dan kepala sekolah. Strategi pemberdayaan dan supervisi pengembangan merupakan peran sentral kepala sekolah. Ketiga dimensi teoretis tersebut berlandaskan pada filosofi humanistik, bahwa guru yang harus berkembang secara profesional, pada dasarnya dapat meningkatkan profesionalismenya secara mandiri. Oleh sebab itu, peran kompetensi manajemen, strategi pemberdayaan, dan supervisi pengembangan tidak lebih dari sekadar fasilitas dan pijakan bagi guru untuk meningkatkan komitmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Nurul. (2020). Peningkatan Keterampilan Sosial Melalui Penerapan Model Time Token Pada Subtema Keunikan Daerah Tempat Tinggalku Kelas IV MI Al-Azhar Menganti Gresik. *Trapsila: Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol.2 No.1, pp. 77 – 84.
- Dharma, S. 2003. *Pengembangan SDM berbasis kompetensi*. Dalam Usmara, A (Ed.): *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. 105-120. Yogyakarta: Amara Book.
- Dudung A, 2008. *Tinjauan Kritis terhadap Sertifikasi Guru SMK melalui Penilaian Portofolio*. Makalah disajikan pada Seminar International "Revitalisasi Pendidikan Kejuruan dalam Pengembangan SDM Nasional", UNP Padang
- Farisi, M. I. 2011. Fakta-Fakta Penelitian Tentang Profesi Guru dan Pengembangan Profesi Guru. *Interaksi: Jurnal Kependidikan*, tahun 6, nomor 5, Juni 2011
- Jones, P., & Song, L. 2005. *Action research fellows at Towson University*. <http://www.nipissingu.ca/oar/PD/FS/V832E.pdf>.

- Kirkey, T. L. 2005. *Differentiated instruction and enrichment opportunities: An action research report*.  
<http://www.nipissingu.ca/oar/PD/FS/V833E.pdf>.
- KBBI. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Kemendikbud. 2014. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan
- McIntosh, J. E. 2005. *Valuing the collaborative nature of professional learning communities*. Tersedia pada <http://www.nipissingu.ca/oar/PD/FS/V82E.pdf> Diakses pada tanggal 23 Juni 2014.
- McNiff, J. 1992. *Action research for professional development: Concise advise for new action esearchers*.  
<http://www.jeanmcneiff.com/booklet1.html>.
- Muhson, A. 2004. *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 2 No. 1. Yogyakarta: UNY
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda
- Murwati, H. 2013. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, vol. 1, no. 1.
- Paul S, George, 1995. *What Is Portofolio Assessment really and How Can I Use it in My Classroom?* Gainesville, FL: Teacher Education Resource.
- Paulson, F.L and Meyer, CA. 1991. *What Makes a Portofolio a portolio*, Educational Leadership
- Prendergast, M. 2002. *Action research: The improvement of student and teacher learning*.  
<http://educ.queensu.ca/~ar/reports/MP2002.htm>.
- Rokhman, J. W. 2003. Pemberdayaan dan komitmen: Upaya mencapai kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan global. Dalam Usmara, A (Ed.): *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. 121-133. Yogyakarta: Amara Book.
- Rosid. 2007. *Sertifikasi Guru*. <http://www.suaramerdeka.com/harian/0801/21/opi03.htm>
- Sadirman, A.M. 1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo
- Sudibyoy, B. dan Hamid A. 2005, *Pandapat Akhir Pemerintah Atas Rancangan Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen*,

## Sriyono

- Disampaikan pada Rapat Paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Undang-Undang R.I. Nomor. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.*
- Supriadi, Oding. 2009. Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Tabularasa PPs Universitas Negeri Medan*, vol. 6, no. 1, Juni 2009.
- Syafrudie H.A. 2004. *Sertifikasi dan Profesionalisasi Lulusan LPTK dalam Rangka Peningkatan Daya Saing Lulusan*. Makalah disajikan pada Seminar Nasional Sinergi Pendidikan Tinggi yang diselenggarakan oleh FT UM pada tanggal 5 Juni 2004
- Syavardie, Yimmi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MAN Gunung Padang Panjang. *Jurnal Ekonomi STIE Haji Agus Salim Bukittinggi*, vol. XIV, no. 2, September 2013.
- Tim Penyusun. 2014. *Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru Tahun 2014*. Jakarta : Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Undang-Undang RI Nomor. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.