

PARADIGMA BARU PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Oleh;
Asep Suryana, M.Pd.



**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2008**

A. PENDAHULUAN

Tenaga Pendidik adalah ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan. Anak didik adalah anggota masyarakat yang akan masuk ke dalam dunia pendidikan (persekolahan) dan akan dikembalikan kepada masyarakatnya. Sekolah membekali siswa dengan ilmu pengetahuan, nilai-nilai agama dan nilai-nilai kehidupan, serta keterampilan hidup supaya mereka dapat hidup dengan baik dalam masyarakat sekembalinya dari sekolah. Dalam masyarakat, siswa diharapkan pada tingkat minimal mereka dapat membantu dirinya sendiri (self help) dan selebihnya diharapkan dapat membantu orang lain, memberikan kontribusi bagi masyarakatnya, dan mampu menjadi ujung tombak bagi komunitas/kelompoknya bahkan negaranya. Proses pembekalan komponen-komponen untuk hidup tersebut menjadi tugas guru sebagai tulang punggung di sekolah.

Untuk sampai pada tingkat bernilainya sebuah proses pembekalan dan mendapatkan hasil yang diharapkan muncul dari siswa berbagai komponen tersebut, diperlukan satu figure yang utuh dan komplit dari guru. Keutuhan dan komplit yang dimaksudkan menyangkut pengetahuan tentang keguruan dan substansi pelajaran, *the art of teaching*, karakter “guru”, sikap, dan mampu memenuhi setiap perubahan yang berlangsung dalam dunia pendidikan. Guru seperti yang diharapkan seperti itu bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, perlu *treatment* yang dilakukan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan tenaga pendidik.

Pemerintah perlu terus mengkaji kebijakan-kebijakan tentang tenaga pendidik di lingkungan dikdasmen sebagai upaya untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik. Masih menjadi tugas yang belum dapat diselesaikan kaitannya dengan kuantitas, dimana pemerataan keberadaan tenaga pendidi di setiap daerah masih tinggi perbedaannya, disatu daerah terlihat subur sementara di daerah lain masih ada yang belum dapat memenuhi standar minimal dari sisi jumlah. Tantangan yang cukup besar, ketika pemenuhan sebagai tuntutan dari perubahan yang berlangsung yaitu sisi kualitas tenaga pendidik, tidak hanya jumlah yang dapat dipenuhi akan tetapi pemenuhan dari sisi keunggulan-keunggulan yang melekat dan harus dimiliki. Upaya melalui penjaminan mutu tenaga pendidik sudah menjadi sautau keharusan bagi pemerintah. Proses profesionalisasi kearah profesi yang profesional dari tenaga pendidik perlu dipersiapkan melalau skematik yang jelas, tegas, terarah dan memiliki visi kedepan yang baik. Profesionalisme akan melekat pada saat upaya penjaminan mutu dalam melahirkan dan mendidik kembali tenaga-tenaga pendidik pada saetiap jenjang dilakukan. Pentahapan proses tersebut akan berlangsung lama, akan tetapi sudah menjadi tuntutan yang tidak bias diabaikan lagi. Terlebih ketika kita berbicara keadaan Bangsa Indonesia sekarang ini dari sisi kualitas Sumber Daya Manusia yang konon menurun dan sudah tidak dapat dipersaingkan lagi dalam level internasional. Solusi terbaik sekarang ini adalah bagaimana kita dapat menata kembali, meningkatkan dan berupaya keras mengembalikan citra bangsa ini melalui upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik yang menjadi ujung tombak dalam mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas

dan memiliki daya saing tinggi didunia internasional. Itulah guru, guru yang berkualitas, guru yang mampu bersaing, guru yang berkedudukan sebagai guru bagi masyarakatnya.

B. PROBLEMATIK

Perubahan dalam pengembangan sumber daya manusia yang terjadi sekarang ini, khususnya dalam pendidikan dan lebih khususnya lagi dalam komponen tenaga pendidik (guru dan sejenisnya dilevel dikdasmen) prosesnya menemui permasalahan-permasalahan. Permasalahan tersebut baik yang bersifat klasikal maupun kontemporer seiring dengan perubahan yang berlangsung. Permasalahan memang memiliki sifat “perennial, artinya tidak dapat dihindari dalam setiap interaksi. Akan tetapi bila tidak diupayakan solusinya “nurturant effect” dari permasalahan tersebut akan besar. Adapun permasalahan-permasalahan yang melekat dalam pengembangan tenaga pendidik dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masalah personal, tenaga pendidik diisi/ditempati oleh orang-orang yang tidak memenuhi persyaratan dan kualifikasi sebagai guru. Akan tetapi hal ini bukan kesalahan tunggal secara perorangan akan tetapi system memberikan andil besar untuk meloloskannya.
2. Masalah system dan manajemen, dari dulu system sering kecolongan dalam menjaga *boundaries system* pendidikan (keguruan) sebagai sebuah profesi. Struktur kendali dalam system sangat lemah dibangun pemerintah, akhirnya manajemen tidak dapat berjalan dengan baik sebagai *tools system*.

Lebih lanjut, dalam bahasan point C sub 3 akan dibahas berbagai hambatan dalam pengelolaan tenaga pendidik khususnya proses pengembangan profesi tenaga pendidik yang professional.

C. KAJIAN

1. PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK (PERBEDAAN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI LINGKUNGAN DIKDASMEN DAN DIKTI)

Tenaga pendidik dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 yang terdapat dalam beberapa pasal dikatakan sebagai berikut:

- Dalam UURI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI, pasal 39, ayat:

(1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

(2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

● pasal 41, ayat:

- ✚ (1) Pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara lintas daerah.
- ✚ (2) Pengangkatan, penempatan dan penyebaran pendidik dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal.
- ✚ (3) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memfasilitasi satuan pendidikan dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu.

● pasal 42, ayat:

- ✚ (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikat sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- ✚ (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

● pasal 43, ayat:

- ✚ (1) Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja di bidang pendidikan.
- ✚ (2) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.

● pasal 44, ayat:

- ✚ (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah.
- ✚ (2) Penyelenggaraan pendidikan oleh masyarakat berkewajiban membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakannya.

Perbedaan dalam pengembangan tenaga kependidikan yang ada di lingkungan dikdasmen dan dikti dapat dilihat dari beberapa variable berikut:

- a) Manajemen, seiring dengan otonomi dalam pengelolaan pendidikan maka dalam konteks pengelolaan tenaga pendidik untuk level pendidikan dasar dan menengah diserahkan secara penuh kepada daerah masing-masing dengan status sebagai pegawai daerah kecuali untuk sekolah swasta dan agama, sedangkan pada level pendidikan tinggi masih berada penuh di bawah pusat dengan status sebagai pegawai pusat. Begitupun untuk perguruan tinggi swasta dibawah koordinasi kopertis masing-masing. Hal ini meliputi kegiatan perencanaan, rekrutasi, penempatan, penggajian, pemberhentian dan lain-lainnya.
- b) Standar pengembangan, untuk level dikdasmen dengan jelas dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 yang berisi sebagai berikut:
- Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
 - Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
 - Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - a. Kompetensi pedagogik
 - b. Kompetensi kepribadian
 - c. Kompetensi profesional; dan
 - d. Kompetensi sosial.
 - Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/ atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.
 - Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan peraturan Menteri.
 - Pendidik pada pendidikan anak usia dini memiliki:
 - a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI)
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain , atau psikologi; dan
 - c. Sertifikat profesi guru untuk PAUD
 - Pendidikan pada SD/MI, atau bantuk lain yang sederajat memiliki:
 - a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI)
 - b. latar balakang pendidikan tinggi dibidang pendidikan lain, atau spikologi; dan
 - c. sertifikat profesi guru untuk SD/MI

- Pendidik pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat memiliki: a. kualifikasi akademik pendidik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan c. sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs.
- Pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki: a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI)

2. KOMPONEN-KOMPONEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Komponen pengembangan tenaga kependidikan berpusat pada kompetensi yang harus dikembangkan, adapun kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi guru untuk *“Assessing and Evaluating Students Behavior.”*

Mengenal jiwa anak didik merupakan syarat mutlak dalam proses pembentukan kepribadian individu, menemukan sifat dan tingkah laku anak tidak bisa dilakukan dengan cepat, harus ditempuh dengan jalan *Assessing*, memperkira-kirakan untuk kemudian dievaluasi dengan tepat, minat, motivasi, angan-angan dan sebagainya merupakan faktor penghambat dalam proses pendidikan dan pengajaran.

- b. Kompetensi guru untuk *“Planning Instruction”*

Instruction artinya pengajaran/pelajaran. *Planning Instruction* artinya kompetensi guru dalam membuat persiapan mengajar.

- c. Kompetensi guru untuk *“Conduction or Implementing Intruction”*

Conducting artinya seorang pemimpin pagelaran.

To Emplement berarti *to perform* atau *Fulfield* menampilkan atau melaksanakan interaksi PBM.

Sub Competencies Conducting or implementing

- a. *Structuring* (waktu yang diperlukan)

1. Pengantar : *Introduction*, melakukan apersepsi sebanyak 10% waktu seluruh penampilan.
2. Inti atau Core, waktunya 70/80% dari keseluruhan
3. Penutup atau *Closure (Posttest)*, waktunya 10/15%

- b. *Motivating and Reinforcing*

Kompetensi untuk memupuk memberikan motivasi kepada para anak didiknya supaya lebih bergairah belajar dengan menonjolkan mengapa mereka harus mempelajari bidang studi tertentu dalam rangka mencapai cita-cita hidupnya.

- c. *Conducting Discussing Small Group Activities*
Proses belajar- mengajar dengan metode diskusi.
- d. *Conducting Individual Activities*
Kemampuan guru untuk diberikan pada anak didiknya kegiatan-kegiatan perorangan dengan tujuan mengisi kekurangan yang ada pada diri anak baik dalam bidang akademik, emosional, mental dan sebagainya.
Remedial Teaching sebagai *Feollovo-up* nya.
- e. *Providing For Feedback* / menyediakan umpan balik.
- f. *Presenting in Formations*
Guru harus mampu menuangkan buah pikirannya secara tertulis dalam kata-kata yang dapat ditangkap dengan mudah oleh siswa.
- g. *Utilizing Inductive or Problem Solving*
Prosedur deduktif bertolak dari yang umum ke yang khusus.
- h. *Qeustioning and Responding*
Komunikasi oleh guru yang dilakukan dengan tanya jawab.
- i. *Kompetisi Operating Hardware*
Hardware: alat-alat pembantu komunikasi pendidikan seperti OHP, proyektor dan sebagainya.
- d. *Kompetensi Performing Administrative Duties*
Menyelenggarakan kewajiban yang bersangkutan paut dengan administrasi sekolah
- Buku induk
 - Buku kas
 - Mengkaver rapat sekolah
 - Korespondensi (membuat surat/membahas surat)
 - Administrasi yang berhubungan dengan manajemen kelas khususnya dalam bidang edukatif : daftar kemampuan siswa (*Unecdobel records*)
- e. *Kompetensi Communicating*
Kemampuan komunikasi baik secara vertikal maupun secara horizontal
Guru melakukan komunikasi dengan dirinya sendiri, anak didik, atasan, masyarakat atau dengan sesama guru.
- f. *Kompetensi Developing Personal Skills*
Pengembangan keterampilan pribadi perlu dilakukan secara kontinue mengingat cepatnya kemajuan yang dicapai teknologi dewasa ini. Guru harus

mampu melakukan dalam bentuk tindakan yang berupa teknologi dan keterampilan psikomotorik yang ditunjang teori-teori yang harus diperoleh dari buku yang ditulis dalam bahasa asing.

g. Kompetensi *Developing Pupil Self*

Developing yang yang bermodalkan potensi-potensi yang tidak ada pada anak itu sendiri. Potensi yang dimiliki setiap individu murid berbeda. Developing seorang murid yang potensinya minim dalam waktu yang belum tentu lama, akan lebih kecil dari mereka yang modalnya lebih besar. Interaksi guru dan murid harus lebih tepat.

3. HAMBATAN-HAMBATAN DALAM PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Masalah yang menjadi hambatan dalam pengembangan tenaga kependidikan terutama di level dikdasmen dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Tuntutan era global terhadap lembaga pendidikan.
- Implikasi pelaksanaan otonomi daerah terhadap pendidikan.
- Implikasi pasar terbuka terhadap peningkatan mutu pendidikan.
- Tuntutan mutu SDM Indonesia untuk bersaing.
- Tuntutan peningkatan mutu layanan pendidikan dalam kerangka pendidikan nasional
- Rendahnya kualifikasi dan kompetensi sebagian dari pendidik dan tenaga kependidikan.
- Rendahnya kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.
- Rendahnya penghargaan pemerintah terhadap profesi guru.
- Kurang meratanya distribusi guru pada taratarn nasional.
- Lemahnya koordinasi antar lembaga terkait (Pemerintah Daerah, Depdiknas, Depag, Kanwil Depag).
- Kurang sinergisnya program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan antar lembaga terkait.
- Kurang diberdayakannya forum KKG/MGMP, KKS/MKKS, KKPS dan MKPS dalam peningkatan profesionalisme guru.
- Guru *mismatch* di TK, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/MALB, dan SMK/MAK
- Kurang seimbangya distribusi guru di daerah perkotaan dan daerah perdesaan, khususnya di daerah terpencil.
- Kebijakan pemerintah "*zero growth*".
- Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya guru, kurang berfungsi efektif.

- Kebutuhan guru dalam kerangka penuntasan program wajib belajar sembilan tahun sangat mendesak.
- Penjaminan mutu pendidikan harus dilaksanakan.
- Pembangunan nasional memerlukan SDM yang handal, produktif, kreatif dan inovatif.
- SDM yang handal, produktif, kreatif dan inovatif hanya mungkin dilakukan melalui pendidikan yang bermutu dengan guru yang kompeten, profesional dan sejahtera

4. STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Strategi pengembangan tenaga pendidik di level dikdasmen dapat dilakukan dengan mengacu kepada peraturan yang ada, yaitu sebagai berikut:

- a) Pengembangan kompetensi;
 - Mengacu pada perkembangan Iptek
 - Mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki guru
 - Mengacu pada kurikulum yang berlaku
 - Harus dapat diukur atau ditunjukkan dengan indikator tertentu
 - Substansi akademik dapat dipertanggung jawabkan
 - Dapat ditingkatkan ke struktur kemampuan yang lebih tinggi dan mampu meningkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan guru.
- b) Pengembangan profesi;
 - Berpartisipasi dalam pelatihan berbasis kompetensi
 - Berpartisipasi dalam kursus dan program pelatihan tradisional
 - Membaca dan menulis jurnal
 - Berpartisipasi dalam kegiatan konferensi atau pertemuan ilmiah
 - Menghadiri perkuliahan umum atau presentasi ilmiah
 - Melakukan penelitian
 - Melakukan magang
 - Menggunakan media pemberitaan
 - Berpartisipasi dalam organisasi profesional
 - Mengunjungi profesional lain
 - Bekerjasama dengan profesional lainnya di sekolah
 - Mengikuti program pendidikan dan latihan
 - Mengikuti pertemuan profesi secara reguler
 - Melaksanakan gagasan untuk meningkatkan kinerja sekolah

c) Pembinaan profesi;

- Pembinaan guru merupakan bagian dari program pengembangan sekolah
- Tujuan pembinaan guru adalah meningkatkan mutu kinerja yang bersangkutan
- Pembinaan profesionalisme guru adalah program jangka panjang
- Pelatihan bukan satu-satunya pilihan dalam pembinaan profesionalisme guru.
- Mengirim untuk mengikuti program diklat
- Mengikuti pertemuan profesi secara reguler
- Menyediakan sarana/prasarana untuk belajar mandiri
- Mendorong untuk mengajukan, membuat dan melaksanakan gagasan
- Melaksanakan supervisi
- Memberikan penghargaan
- Memberikan pengakuan.

d) Pembinaan karier

- Pembinaan karir melalui:
 - promosi kenaikan pangkat, golongan dan jabatan fungsional guru yang didasarkan pada kinerja individu.
 - diarahkan untuk memberikan kepuasan kerja yang diperoleh guru,
 - **Mobilitas horizontal** adalah terbukanya peluang bagi guru untuk pindah dari sekolah yang satu ke sekolah lainnya yang sama jenis dan jenjangnya
 - **Mobilitas vertikal** adalah terbukanya peluang bagi guru untuk pindah dari satu jenjang dan jenis sekolah ke jenis sekolah yang tidak sama dan atau ke sekolah yang jenjangnya lebih tinggi

e) Peningkatan kesejahteraan

Penghargaan diberikan kepada guru yang:

- berprestasi dan berdedikasi tinggi.
- menemukan inovasi pembelajaran, antara lain: metode, media, alat peraga, teknologi tepat guna, dsb.
- pemberian penghargaan guru berdedikasi tinggi diberikan kepada guru-guru yang bertugas di daerah terpencil

5. SUMBER NILAI PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Ada empat sumber utama sebagai sumber nilai dalam pengembangan tenaga kependidikan yang saya pahami dalam pengembangan tenaga kependidikan, yang harus menjadi acuan dalam proses pengembangannya, yaitu;

FILOSOFIS, bahwa pengembangan harus didasarkan pada etika dan norma kehidupan di Indonesia, etika dan norma yang dimaksudkan adalah nilai-nilai baik, adil, damai, kebersamaan, kerukunan, perlindungan, dan lain-lain.

Dasar falsafah atau pandangan hidup atau ide yang menjadi dasar cita-cita pada waktu menuangkan hasrat dan kebijaksanaan negara/pemerintah kedalam suatu rancangan (draft) peraturan negara.

SOSIOLOGIS, bahwa pengembangan akan menggambarkan keterlibatan masyarakat dalam pembentukan dan pelaksanaan kegiatannya (aspirasi).

YURIDIS, bahwa kegiatan pengembangan didasarkan kepada aspek legal dimana tata urutan peraturan perundangan selalu melihat bagaimana peraturan di atasnya dan hubungan-hubungannya diantaranya. Menggambarkan kewenangan yang jelas dari setiap pelaksana perundangan.

Di dalam Negara Republik Indonesia yang berdasarkan atas hukum, maka setiap peraturan perundang-undangan, harus mencantumkan dasar/landasan hukumnya. *Landasan Yuridis Formil*, berfungsi memberi kewenangan bagi instansi tertentu untuk membuat peraturan tertentu atau dasar hukum kewenangan. *Landasan Yuridis Materil*, berfungsi mengatur materi atau hal-hal tertentu.

POLITIS, garis kebijaksanaan politik yang menjadi dasar selanjutnya bagi kebijaksanaan-kebijaksanaan dan pengarahan ketatalaksanaan pemerintahan negara. Secara politis kegiatan pengembangan merupakan bagian dari kehidupan demokratis yang dapat dirasakan oleh setiap orang atau setiap profesi.

6. KEBIJAKAN SERTIFIKASI PORTOFOLIO DALAM PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Sebelumnya, kita dudukan terlebih dahulu dua pengertian sertifikasi dan portofolio, model pengembangan tenaga kependidikan melalui sertifikasi dengan penilaian portofolio mengandung pengertian bahwa proses pengembangan dapat dilakukan melalaui proses penilaian atas seluruh pekerjaan yang pernah dan sedang dilakukan guru dan sebagai aspek legal formalnya dikeluarkan bentuk sertifikat yang akan melekat dalam pekerjaan yang dilakukan.

Sertifikasi adalah proses pembenahan yang harus terus dilakukan seiring dengan tuntutan terhadap mutu pendidikan, dalam peningkatan mutu pendidikan satu diantaranya harus didukung oleh tenaga pendidik yang profesionalismenya tinggi dan memiliki keterdukungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Program peningkatan mutu pendidik baik berupa proyek yang digulirkan oleh pemerintah melalui dinas pendidikan maupun oleh usaha mandiri yang dilakukan oleh pendidik itu sendiri adalah poin penting dalam penjaminan dan

peningkatan mutu. Adapun untuk semakin meningkatkan keterjaminan mutu melalui peningkatan keterjaminan dari sisi ketenagaan program Sertifikasi adalah upaya yang sangat positif dan inovatif dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sertifikasi adalah bentuk pengakuan dan penetapan seseorang menyelesaikan pendidikan dan memiliki kompetensi dalam bidangnya.

Ijazah merupakan bentuk pengakuan terhadap prestasi yang diperoleh peserta didik setelah mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang telah terakreditasi, maka untuk lulusan lembaga pendidikan atau satuan pendidikan yang tidak terakreditasi ijazah yang dimaksudkan tidak dapat dipergunakan untuk kepentingan tugas pekerjaan atau profesi dalam bidang pendidikan. Selanjutnya untuk sertifikasi kompetensi adalah bentuk pengakuan terhadap kompetensi yang diperoleh oleh peserta didik untuk kepentingan melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang juga telah terakreditasi.



Penjelasan Gambar ;

Sertifikasi (2) sebagai tanda kewenangan bagi seseorang menggambarkan kompetensi yang harus dimiliki, seperti dijelaskan dalam PP No. 19 Tahun 2005, bahwa kompetensi yang harus dimiliki mencakup kedalam 4 ranah kompetensi yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik ;

Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia.

3. Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

4. Kompetensi Sosial

Yang dimaksud dengan kompetensi social adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Adapun portofolio assessment adalah ebagai kumpulan karya yang akan dinilai, portofolio mempunyai karakteristik yang khas seperti berikut.

1. Portofolio dapat menggambarkan perkembangan/kemajuan kemampuan seseorang dalam satu bidang. Misalnya perkembangan kemampuan seseorang dalam menulis dapat dilihat dari kumpulan tulisannya dalam portofolio.
2. Portofolio merupakan bukti autentik dari kemampuan seseorang.
3. Portofolio dapat menggambarkan kemampuan seseorang secara komprehensif, lebih-lebih jika, portofolio direncanakan untuk menilai kemampuan siswa secara utuh.

Dalam kaitan dengan dunia persekolahan, salah satu tujuan penilaian adalah untuk mengukur kemampuan siswa dalam mencapai tujuan yang ditargetkan. Berbagai bentuk tes telah digunakan sebagai alat penilaian, diantaranya tes objektif yang sempat melanda dunia pendidikan secara besar-besaran, sehingga semua kemampuan diukur dengan tes objektif. Namun kemudian muncul ketidak puasan karena tes objektif tidak dapat menilai kemampuan yang bersifat ekspresif atau yang berkaitan dengan keterampilan. Oleh karena itu, dicarilah usaha untuk memperbaiki penilaian, yang selama ini lebih banyak dilakukan dengan tes objektif.

Portofolio dipilih sebagai salah satu alat penilaian karena dianggap tepat untuk menilai kemampuan yang bersifat kompleks atau berkaitan dengan keterampilan. Di samping itu portofolio dianggap cukup menarik dan tidak menimbulkan “rasa takut” pada diri siswa seperti ketika menempuh tes/ujian. Mengumpulkan karya-karya yang mereka anggap paling baik, barangkali merupakan satu keasyikan tersendiri bagi siswa, sehingga penyusunan portofolio dianggap dapat mendorong semangat para siswa untuk berprestasi lebih baik.

Dari uraian di atas dapat disimak bahwa portofolio sebagai alat penilaian mempunyai beberapa kekuatan yaitu:

1. dapat menggambarkan pertumbuhan profesional guru;

2. dapat digunakan sebagai alat mengajar atau memberikan balikan kepada guru;
3. dapat mengembangkan kemampuan profesional dosen pembimbing dan guru pamong, serta;
4. dapat melatih guru menata hasil kerjanya sehingga terbentuk kebiasaan menyimpan berkas secara teratur.

Jadi kesimpulannya sebagai upaya yang baik, maka dengan model portofolio saya setuju akan tetapi hal ini akan membutuhkan waktu yang cukup panjang dan lama karena harus merubah kebiasaan yang sedang berjalan pada diri guru.

7. EMPOWERMENT, STRATEGI DALAM PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Keterkaitan kebijakan pendidikan dengan peningkatan profesionalisme guru, harus bertumpu pada misi peningkatan mutu pendidikan. Dari misi ini antara lain dijabarkan pada program-program :

- 1) Pembinaan profesionalisme dan kepribadian para guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan oleh para pengawas dan/atau para pejabat struktural terkait. Pendidikan dan pelatihan bagi para guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, pamong belajar, tutor dan tenaga kependidikan lainnya harus sesuai dengan kebutuhan lapangan. Pendidikan kualifikasi bagi para guru, tenaga kependidikan lain dan tenaga administratif kejenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan
- 2) Pembinaan dan pengembangan guru melalui wadah KKG, KKKS, KKPS, MGMP, dan MGP pada semua jenjang dan jenis pendidikan.

D. KESIMPULAN

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan yang utama. Peranan guru adalah menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. (Wrightman, 1977)

Guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan jaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahab serta pergeseran nilai yang bervariasi. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan paranan dan kompetensinya. Adapun kata profesional dalam kamus umum Bahasa Indonesia diartikan (1) bersangkutan dengan profesi, dan (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya (Depdikbud,1997). Sedangkan profesi (profession) dalam *Oxford Dictionary* (dalam Arikunto, 1993:229) diartikan “*a vocation in which a professed knowledge of same departement of learning or*

science is used in it's application to the affairs of others or in the practice of an art founded upn it"

Dalam pelaksanaanya, guru dituntut memiliki berbagai keterampilan mengajar, strategi belajar mengajar yang tepat, dan kemampuan melaksanakan evaluasi yang baik. Menurut Dardjo Sukardja (2003), pada dasarnya ada tiga hal pokok yang harus dimiliki seorang guru dalam menghadapi situasi apapun, termasuk dalam menghadapi tantangan yang penuh persaingan pada era globalisasi. Ketiga hal tersebut adalah : Kepribadian yang mantap, Wawasan yang luas, dan kemampuan profesional yang memadai.

Dengan wawasan yang luas diharapkan guru mampu memperhitungkan berbagai kemungkinan yang akan terjadi dengan pertimbangan kondisi sekarang dan pengalaman masa lalu. Guru yang berwawasan luas mampu mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi, inovatif, dan kreatif, serta mempunyai pandangan yang realistik dan optimistik. Selanjutnya guru harus profesional. Jurnal *Education Leadership* edisi Maret 1993 menyebutkan, untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki empat hal yaitu :

Pertama	:	guru memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya
Kedua	:	guru menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa.
Ketiga	:	guru bertanggung jawab memantau hal belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku sampai tes belajar.
Keempat	:	guru seyogyanya bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan propesinya (misalnya dalam PGRI atau organisasi profesi lainnya).

(Dedi Supriadi, 1998)

E. REFERENSI

Abin Syamsudin Makmun, (1996), *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Program Pasca Sarjana IKIP Bandung.

Catetter, B. William, (1996), *The Human Resources Function In Education Administration*, A Simon & Schuster Company Englewood cliffs, New Jersey.

Direktorat Tenaga Kependidikan, (2003), *Pedoman Pelaksanaan Program Guru Bantu Tahun 2003*, Direktorat Tenaga Kependidikan; Dirjen Dikdasmen; Departemen Pendidikan Nasional.

....., (2003) *Pedoman Umum Program Guru Bantu Tahun 2003*, Direktorat Tenaga Kependidikan; Dirjen Dikdasmen; Departemen Pendidikan Nasional.

Guskey, R. Thomas and Huberman, (1995), *Professional Development in Education; New Paradigms and Practices*, Teachers College Press New York.

Gilley, Jerry W., (1989), *Principles of Human resources Development*, Addison-Wesley Publishing Company, USA

Manullang, (1985), *Management Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Schuler, Randall S., (1987), *Personnel and Human Resources Management*, West Publishing company, USA

Samana, (1994), *Profesionalisme Keguruan*, Kanisius, Yogyakarta.

Surya, H.M, (2002), *Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesionalisme dan Kesejahteraan Guru*, Dalam Jurnal Pendidikan Kebudayaan No.021 Tahun ke-5 Balitbang Dikbud, Jakarta.

Sutadipura, Balnadi, (1995), *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*, Angkasa, Bandung.

Usman, Uzer, (2002), *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang No.19 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen