

BAB II

KERANGKA TEORETIS

A. Problema Kinerja Keguruan

Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Tugas dan tanggung jawab tersebut lebih luas dari sekedar hanya membuat peserta didik menjadi tahu dan memahami bahan ajar yang diberikan, yaitu menjadikan peserta didik menjadi manusia terdidik yang memahami perannya sebagai manusia, sehingga bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Kinerja guru yang selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), telah menjadikan guru sebagai salah satu isu sentral mengenai pendidikan secara nasional. Persoalan guru adalah persoalan pendidikan, dan persoalan pendidikan adalah persoalan bangsa. Begitulah kira-kira kalangan praktisi pendidikan menggiring isu tentang guru dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya di tingkat institusional. Tanpa guru pendidikan hanya menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di garis terdepan yaitu guru (Surya, 2003:2).

Karena itu, untuk menjadikan pendidikan sebagai sebuah sektor pembangunan yang efektif. Guru adalah faktor yang mutlak. Bukan saja jumlahnya yang harus mencukupi, melainkan mutunya juga harus baik; sebab jumlah dan mutu guru adalah unsur yang secara langsung ikut menentukan kekuatan sektor pendidikan. Dengan kata lain, kekuatan dan mutu pendidikan sesuatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor guru sebagai salah satu indeks utama. Itulah antara lain sebabnya mengapa guru faktor yang mutlak dalam pembangunan. Makin sungguh-sungguh pemerintah untuk membangun negaranya, makin urgen kedudukan guru (Supriadi, 2002:149).

Ketika pendidikan dijadikan sebagai *leading sector* dalam pembangunannya, negara-negara tersebut menjadikan guru sebagai bagian terpenting dalam melakukan perubahan terhadap sistem pendidikan nasionalnya. Guru menjadi primadona ketika pendidikan dianggap sebagai instrumen pemberdayaan dan peningkatan mutu manusia. Dalam kerangka itu maka sistem pendidikan calon tenaga kependidikan tersebut dirubah juga, mulai dari pola pendidikannya di lembaga pendidikan keguruan (semacam LPTK di Indonesia), perekrutannya, kesejahteraannya, pembinaannya, sampai kepada sistem renumerasi yang berkelanjutan bagi guru tersebut.

Pengalaman-pengalaman inilah yang seharusnya menjadi perhatian kebijakan pengembangan guru di Indonesia. Sayangnya selama ini kita menjadikan guru hanya sebagai bagian dari aparat pemerintah, yang melakukan tugas harus sesuai dengan birokrasi yang cenderung hirarkis. Akibatnya guru terkooptasi oleh birokrasi sehingga menghilangkan jati diri guru sebagai pendidik dan pembimbing di persekolahan.

Peran guru selama ini memang telah diperlakukan sebagai profesi tetapi perlakuan yang diberikan kepada guru tidak mencerminkan bahwa guru adalah profesi. Hal ini dapat dilihat dari berbagai penderitaan yang dialami guru dalam melaksanakan tugasnya. Profesi guru kurang dihargai sebagai tenaga profesional, padahal peran yang dimainkannya telah memenuhi syarat atau ciri-ciri sebagai tenaga profesional, seperti:

- (1) Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*),
- (2) Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu,
- (3) Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,
- (4) Jabatan itu didasarkan kepada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum,
- (5) Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama,
- (6) Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri,

- (7) Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi,
- (8) Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya,
- (9) Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar, dan
- (10) Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula (Sanusi, et al, dalam Soetjipto dan Kosasi, 1999:17).

Perlakuan yang tidak layak terhadap guru selama ini sebenarnya telah mengkhianati visi nasional bangsa Indonesia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dan akibatnya telah berimplikasi luas terhadap sistem penyelenggaraan pendidikan secara nasional baik terhadap sistem manajemennya maupun terhadap produk pendidikan itu sendiri. Guru berada pada posisi yang tidak menguntungkan dan menjadi korban keadaan, terutama karena dimanfaatkannya guru sebagai aparatur pemerintah dan harus menjadi corong rezim penguasa sehingga kekuasaannya langgeng selama mungkin. Guru menjadi birokrat karena sistem pembinaan guru menjadi bagian dari birokrasi pemerintahan, akibatnya sistem pembinaan guru terkontaminasi oleh birokrasi hirarkis tersebut.

Birokrasi pusat cenderung menekankan proses pendidikan secara klasikal dan bersifat mekanistik. Dengan demikian proses pendidikan cenderung diperlakukan sebagaimana sebuah pabrik. Akibat lebih jauh, pihak-pihak yang terkait dalam pendidikan, khususnya guru dan murid sebagai individu yang memiliki “kepribadian” tidak banyak mendapat perhatian (Zamroni, 1996:108).

Reformasi yang bergulir sejak tahun 1998 yang lalu telah membawa angin segar bagi peningkatan dan pemberdayaan guru sebagai tenaga pendidik, guru telah menjadi tumpuan harapan bagi pengembangan dan pemberdayaan SDM yang handal dalam menghadapi globalisasi. Apalagi Bank Dunia pada September 1998 menerbitkan laporan berjudul *Education in Indonesia: From Crisis to Recovery*, memberikan berbagai rekomendasi tentang sistem penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, dan guru termasuk bagian terpenting dalam melakukan reformasi pendidikan secara nasional.

Untuk itu, perlu dilakukan upaya peningkatan dan perbaikan sistem manajemen tenaga kependidikan. Upaya-upaya yang dilakukan tersebut harus bersifat komprehensif dan terpadu sehingga diharapkan dapat mengembangkan kompetensi guru yang handal, sehingga profesionalisme guru terealisasi. Karena itu pula, berbagai aspek dalam upaya tersebut harus diprioritaskan. Skala prioritas dalam membangun dan melakukan perubahan terhadap sistem manajemen tenaga kependidikan adalah melakukan berbagai pembaruan dalam berbagai aspek manajemen tenaga guru.

Berbagai kebijakan yang berkaitan dengan guru menjadikan guru tidak memiliki percaya diri, guru tidak merasa sama kedudukannya dengan profesi lain, seperti dokter, hakim, jaksa, dosen dan lain sebagainya. Situasi tersebut terjadi sedemikian rupa bahkan terkesan memang diciptakan secara sistematis untuk kepentingan yang tidak berkaitan langsung dengan kependidikan tetapi membawa implikasi yang tidak menguntungkan bagi produk pendidikan.

Kegalauan dan kerisauan berbagai pihak terutama praktisi pendidikan dapat dilihat dari apa yang dikemukakan oleh Supriadi (1998:1), menurutnya: "Membicarakan tentang guru dan dunia keguruan ibarat mengurut benang kusut : dari mana dimulai dan pada titik mana berakhir? Jawaban atas pertanyaan tersebut juga tergantung pada sudut pandang mana yang digunakan dalam melihat guru".

Dalam aspek ini, paling tidak ada empat sudut pandang dalam melihat guru tersebut, yaitu: (1) sudut pandang administrasi dan manajemen tenaga kependidikan akan melihat guru dari sedikitnya empat aspek: pengadaan, pengangkatan, penempatan, dan pembinaan guru, (2) Dari sudut pandang keprofesian, kita dihadapkan pada tidak mudahnya mendefinisikan secara pasti mengenai apa, siapa, dan bagaimana profesi keguruan. Sekalipun jabatan guru disebut sebagai suatu profesi dan definisi profesi beserta kriterianya telah dibuat, kesulitan dihadapi pada saat definisi dan kriteria tersebut dicocokkan dengan kenyataan di lapangan, (3) Dari sudut pandang birokrasi akan melihat guru sebagai bagian dari mesin birokrasi pendidikan di tingkat sekolah. Guru dipandang sebagai kepanjangan tangan birokrasi karena itu sikap dan tingkah

lakunya mesti sepenuhnya tunduk pada ketentuan-ketentuan birokrasi. (4) Sudut pandang sistem nasional, atau lebih khusus lagi sistem persekolahan, akan melihat guru sebagai sentral dari segala upaya pendidikan dan agen dalam pembaharuan pendidikan hingga ke tataran sekolah (Supriadi, 1998:1-2).

Sudut pandang di atas masih sebagian dari berbagai sudut pandang dalam melihat guru dengan segala hal yang berkaitan dengan tugasnya. Sudut pandang administrasi dan manajemen, keprofesian, birokrasi dan sistem pendidikan nasional di atas telah melakukan eliminasi terhadap tugas yang seharusnya dilaksanakan guru di persekolahan. Tugas tersebut adalah melakukan bimbingan dan pengajaran sehingga peserta didik dapat berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya secara proporsional.

Namun dalam kenyataannya profesionalisme guru terbentur oleh berbagai situasi dan kondisi sehingga profesi keguruan dalam hal-hal tertentu cenderung mengeliminir tujuan pendidikan dan pembelajaran di persekolahan. Dalam melaksanakan tugas keguruannya guru-guru tersebut secara sadar atau tidak sadar telah melakukan proses alinasi terhadap pertumbuhan dan perkembangan berpikir anak didik. Kebiasaan-kebiasaan yang seharusnya berkembang, seperti bertanya, memecahkan masalah dan berkomunikasi agar terjadi interrelasi antara anak didik dengan lingkungan pembelajaran dan lingkungan lainnya tidak berjalan secara efektif.

Ketidakprofesionalan guru melaksanakan tugas pokoknya berimplikasi luas terhadap produk pendidikan. Karena itu, dapat dikatakan bahwa produk pendidikan mengindikasikan profesional atau tidaknya guru menjalankan tugasnya. Profesionalisme guru adalah simbol dan lambang bagi pendidikan dan bagaimana sistem pendidikan mengakomodir seluruh aspirasi dan inspirasi guru. Guru merupakan simbol masyarakat, guru adalah lambang bagi kebudayaan yang dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat yang telah membangun. Penderitaan guru adalah penderitaan masyarakat dan bangsa, oleh karena itu profesionalisme guru merupakan simbol dan lambang bagaimana suatu bangsa melihat dirinya dan

mempunyai dirinya untuk tetap *survive* dalam kehidupan dan percaturan tatanan dunia yang menjadi lingkungan bangsa tersebut.

Jurnal terkemuka manajemen pendidikan, *Educational Leadership* edisi Maret 1993 (Supriadi, 1998:98) menurunkan laporan utama soal ini. Menurut jurnal itu, untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswanya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa. *Kelima*, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya kalau kita, PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Peranan strategis guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan dapat dipahami dari hakikat guru yang selama ini dijadikan sebagai asumsi programatik pendidikan guru. Yang dimaksud dengan asumsi programatik pendidikan guru adalah asumsi-asumsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan program pendidikan guru. Menurut Imron (1995:4) asumsi-asumsi tentang guru adalah : (1) Agen perubahan, (2) Berperan sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subjek didik untuk belajar, (3) Bertanggung jawab atas terciptanya hasil belajar subjek didik, (4) Dituntut menjadi contoh subjek didik, (5) Bertanggungjawab secara profesional meningkatkan kemampuannya, dan (6) Menjunjung tinggi kode etik profesionalnya.

Berbagai predikat yang termasuk ke dalam diri guru tersebut, semakin kompleks dengan diterapkannya manajemen berbasis sekolah (MBS) di

lingkungan persekolahan. Manajemen berbasis sekolah menuntut persekolahan melakukan berbagai terobosan agar sekolah mandiri dan mampu menyerap aspirasi *stakeholder* pendidikan. Sebagai orang yang berhadapan langsung dengan anak didik, tugas guru semakin berat dan penuh tantangan. Guru harus memiliki komitmen yang jelas dengan tugasnya karena MBS mensyaratkan adanya pemuasan dan pemenuhan keinginan *stakeholder* pendidikan tersebut.

Dalam melakukan tugas pengajarannya, MBS menuntut guru agar dapat memahami kurikulum secara konsisten agar target pembelajaran tercapai, peranan guru dalam implementasi kurikulum, antara lain: (1) menentukan topik apa yang akan diajarkan kepada peserta didik, (2) kepada siapa materi tersebut diajarkan, (3) berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menmgajarkan materi tersebut, dan (4) bagaimana hasil belajar yang dicapai (Fattah, 2000:71).

Peran guru yang begitu penting dalam pembelajaran menyebabkan guru harus memahami kurikulum setiap materi pelajaran yang akan disampaikannya. Kedudukan guru dalam konteks manajemen berbasis sekolah, sebagai bagian dari implementasi desentralisasi pendidikan, menjadi krusial agar *stakeholder* pendidikan merasakan arti dari kepercayaan dan keyakinannya dalam memilih sebuah sekolah.

Berdasarkan uraian di atas baik secara teoritis maupun empiris, tergambarlah permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme guru. Berbagai masalah yang dikemukakan memang belum menggambarkan secara keseluruhan berkenaan dengan profesionalisme guru, hal ini disebabkan karena kompleksnya masalah guru dan juga karena belum terekamnya persoalan-persoalan guru diluar administrasi dan manajemen pengembangan profesionalismenya. Padahal persoalan guru bukan hanya dalam konteks administrasi dan manajemen saja, tetapi berada dalam spektrum yang luas yang melibatkan berbagai aspek-aspek lainnya.

B. Kebijakan Pendidikan Profesi Keguruan

Beberapa dasar pemikiran penyelenggaraan pendidikan keguruan dalam perkembangannya lebih difokuskan pada masalah kualitas atau kompetensi yang selama ini menjadi rujukan setiap satuan pendidikan. Demikian juga dengan indikator kualifikasi, dewasa ini ternyata telah menjadi prioritas utama juga dalam mempersiapkan uji kompetensi atau profesionalitas guru pada semua jenjang pendidikan. Mulai daritahapan prajabatan, dalam jabatan hingga pasca jabatan guru, sistem pengujian terus dilakukan. Namun sebelum semua itu siap untuk dilakukan, semua pihak tentunya akan memikirkan sistem dan proses pencetakan tenaga guru itu sendiri. Inilah yang menjadi wacana tidak kalah pentingnya setelah fenomena sertifikasi guru melalui penilaian portofolio dan PLPG jalur pendidikan. Sebagaimana dijelaskan dalam buku pedoman penyelenggaraan sertifikasi menurut Dirjen Pendidikan Tinggi dalam hal ini Fasli Jalal (2008) dalam pengantarnya menyatakan bahwa terdapat beberapa dasar yuridis formal dalam uji sertifikasi ini yaitu diantaranya Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Sehubungan dengan hal tersebut, Menteri Pendidikan Nasional menetapkan 1) Peraturan Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan melalui Penilaian Portofolio, 2) Peraturan Nomor 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan.

Kebijakan-kebijakan inilah yang diantaranya menjadi dasar bagi seluruh LPTK agar mampu menetak calon guru, guru yang telah bertugas untuk lebih memiliki standar minimal kompetensi profesionalitas guru. Hal ini pula telah dituangkan dalam PP. No. 74 Tahun 2008 mengenai Definisi guru, yang secara jelas dinyatakan dalam Pasal I ayat 1, yaitu sebagai berikut:

- a. 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.

- b. Kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Dari isi PP tersebut maka jelaslah bahwa profesionalitas guru sangat penting dan tentunya akan berdampak kepada lembaga mana yang mencetaknya. Hal ini akan terlihat ketika para guru peserta sertifikasi akan mengikuti ujian sertifikasi, maka disitulah kelihatan kualifikasi seperti apa dan kompetensi yang dimilikinya bagaimana sehingga yang akan menjadi jaminan adalah lembaga asal yang mencetak guru yang bersangkutan.

Di samping memberikan sejumlah persyaratan dan sistem penyelenggaraan uji kompetensi guru melalui sertifikasi yang diatur dalam PP di atas juga pemerintah memberikan sejumlah panduan kepada semua LPTK yang akan mencetak guru dengan sejumlah panduan sistem penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan ini secara lengkap. Sebagai salah satu bentuk tantangan bagi LPTK yang ada sekarang untuk dapat menyelenggarakan sistem pendidikan calon guru ini secara lebih berkualitas.

Pemikiran tersebut sangat bersentuhan dengan suatu kewajiban menyelenggarakan Pendidikan Profesi Guru (PPG) mengharuskan adanya pedoman atau aturan pelaksanaannya agar kegiatan pendidikan profesi itu dapat segera dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dirasakan semakin mendesak mengingat kebutuhan tenaga guru yang nyata di lapangan mengharuskan PPG dilaksanakan dengan segera agar pengangkatan guru baru dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada. Di samping itu saat ini banyak lulusan program S1 kependidikan yang prospeknya tidak jelas, apakah dapat diangkat langsung sebagai guru atau tidak. Sementara pada saat ini terdapat lebih 270 LPTK dalam bentuk institut, universitas, fakultas, dan sekolah tinggi yang terus beroperasi dengan kualitas beragam dan memerlukan kepastian masa depan lulusannya. Dalam menata pendidikan guru, kebutuhan mendesak lainnya adalah menetapkan

kebijakan pengadaan tenaga pendidik yang akuntabel dan mendukung penyelenggaraan program PPG.

C. Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Guru

Sebagai bekal pemahaman awal bagi peneliti dalam memandang kebijakan dirjen Dikti berkenaan dengan PPG tersebut, maka salah satunya dijelaskan dalam UU No 20/2003 tentang SPN pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus. Dengan demikian maka Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk lulusan S1 Kependidikan dan S1/D-IV non Kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar mereka dapat menjadi guru yang profesional serta memiliki berbagai kompetensi secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan dan dapat memperoleh sertifikat pendidik (sesuai UU No. 14/2005) pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Jika melihat uraian mengenai isi PP dan perundang-undangan yang mengatur guru dan sistem pendidikan guru di atas, maka sudah saatnya bahwa profesi guru pada akhirnya sederajat dengan profesi-profesi lainnya yang memiliki kode etik, serta organisasi keprofesian. Sudah barang tentu hal ini akan tertuju pula kepada lembaga dengan sistem pendidikan yang profesional juga. Sebagaimana dalam hal ini Direktorat Akademik UPI (2009) menyatakan bahwa Pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.

Beberapa ciri pendidikan profesi pendidik sangat banyak, namun dalam study ini peneliti mengadopsi pendapat dari Direktorat Akademik UPI yang menegaskan bahwa ciri-ciri pendidikan profesi pendidik, diantaranya mencakup:

1. Adanya bidang layanan ahli yang unik yang hanya dilakukan oleh kelompok tertentu dan diakui oleh masyarakat dan pemerintah, sehingga tidak sembarang orang dapat memberi layanan itu.
2. Diperlukan pendidikan yang relatif lama dan sungguh-sungguh untuk menguasai *the scientific Basis of the arts*.
3. Latihan yang sistematis dan terawasi, dalam proses latihan di bawah supervisi profesional.
4. Imbalan yang layak, diikuti dengan tanggung jawab peningkatan profesionalitas secara berkelanjutan.
5. Adanya organisasi profesi yang menentukan berbagai aturan terkait dengan profesi seperti kode etik, dsb

Jika melihat kondisi yang ada di UPI serta rujukan para ahli sebagaimana diuraikan di atas mengenai sistem penyelenggaraan pendidikan profesi guru ini, maka UPI sangat berpeluang untuk melaksanakan PPG ini. Dijelaskan lebih lanjut bahwa PPG adalah:

Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan yang selanjutnya disebut Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1/D IV non kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah.

Dari pernyataan tersebut maka kualifikasi guru yang sudah mengikuti program PPG sudah barang tentu akan memiliki kaulitas atau kompetensi yang lebih dari output sistem pendidikan guru reguler lainnya. Maka UPI diharapkan mampu untuk melaksanakan program PPG ini, dengan asmsi bahwa dukungan inrastruktur, SDM dan pengalaman serta sistem kerjasama dalam menyediakan sarana praktek mengajar bagi calon lulusannya sudah banyak terjalin. Jika melihat landasan hukum, landasan ilmiah secra landasan strategis yang telah relevan dengan kondisi dan kemampuan UPI sekarang, maka landasannya mencakup:

- a) Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- c) Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

- d) Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 Tentang Guru
- e) PerMenDiknas Nomor 16 tahun 2005 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
- f) PerMenDiknas Nomor 8 tahun 2009 Tentang Program PPG Pra Jabatan.
- g) KepMenDiknas nomor 018/P/2009 tentang Penunjukkan LPTK Penyelenggara Pendidikan Profesi Guru
- h) Keputusan Rektor tentang Penetapan Jur/ Prodi untuk melaksanakan persiapan PPG berdasarkan Permendiknas No. 8 tahun 2009
- i) Rambu-rambu Persiapan Penyelenggaraan PPG Prajabatan UPI.

Dari landasan-landasan tersebut, maka tujuan UPI jika menyelenggarakan PPG dengan berhasil, maka secara filosofis bahwa proses pencetakan guru melalui PPG ini telah memiliki tujuan yang jelas, yaitu untuk menghasilkan calon guru yang memiliki kompetensi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran; menindaklanjuti hasil penilaian dengan melakukan pembimbingan, dan pelatihan peserta didik; mampu melakukan penelitian dan mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan.

Adapun beberapa kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan bagi mereka yang ingin mengikuti PPG di UPI ini, diantaranya terdiri atas:

- 1) S1 kependidikan yang sesuai dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh;
- 2) S1 kependidikan yang serumpun dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh, dengan menempuh matrikulasi
- 3) S1/D IV non kependidikan yang sesuai dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh, dengan menempuh matrikulasi mata kuliah akademik kependidikan
- 4) S1/D IV non kependidikan serumpun dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh, dengan menempuh matrikulasi
- 5) S1 psikologi untuk program PPG pada PAUD atau SD, dengan menempuh Matrikulasi

Beberapa kekhawatiran sempat muncul pada semua komponen UPI yang ada selama ini, berkenaan dengan kondisi kesiapan dari aspek dukungan sistem kurikulum, kesiapan SDM dan tentunya kebijakan. Namun dalam menemukan

model dengan sistem yang kuat maka suatu kajian dan study yang rasional logis sangat diperlukan. Upaya ini harus dilakukan mengingat desakan, gejolak bahkan kritikan dan ketidakpercayaan atas semua apa yang terjadi begitu besar, khususnya yang datang dari lapisan pemeran utama pendidikan di tingkat persekolahan seperti para guru Sukwan, Guru TKK, dan Guru Bantu yang belum merasakan perubahan dengan berbagai sistem dan kebijakan yang selama ini diterapkan pemerintah. Artinya bagaimana ke depan peran UPI sebagai salah satu LPTK yang memiliki mandat dalam menjawab itu semua.

D. Pengembangan Model Pendidikan Profesi Keguruan

Model merupakan suatu konstruksi dari suatu konsep yang digunakan sebagai pendekatan untuk memahami suatu realitas. Winardi (1992) mengemukakan bahwa model bukanlah suatu realitas kehidupan, karena realitas kehidupan ini tidaklah linier, sementara model merupakan suatu pendekatan untuk memahami atau mendekati realitas. Oleh karena itu model merupakan abstraksi RLS (*real life system*), dan bukanlah RLS yang sebenarnya (Sanusi dalam Danim, 1998;251). Dengan demikian adanya suatu model akan memudahkan bagi suatu organisasi untuk melakukan berbagai terobosan-terobosan dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Untuk itu suatu model harus didukung oleh kriteria. Menurut Johansson (1993:2) ada empat kategori model, yaitu: (1) *cognitive models (human concept)*; (2) *normative models (purpose oriented)*; (3) *descriptive models (behavior oriented)*; dan (4) *functional models (action and control oriented)*.

Kriteria di atas mengungkapkan bahwa suatu model harus menggambarkan adanya persepsi atau ide-ide dalam suatu keputusan, adanya gambaran fungsi-fungsi, tujuan atau proses, adanya orientasi tingka laku, dan adanya tindakan nyata yang berorientasi pada pengawasan terhadap fungsi-fungsi dalam pelaksanaan model yang efektif.

Dalam kajian ini yang dimaksud dengan model adalah suatu studi yang dilakukan dengan menghimpun keunggulan-keunggulan yang diperoleh dan menghindari kelemahan-kelemahan dari model yang telah diterapkan. Model

yang dimaksud adalah pendekatan atau pola implementasi dari pengembangan mutu profesi guru dan tenaga kependidikan.

Proses model strategis pendidikan profesi guru tersebut harus dapat mengungkapkan kemampuan guru dalam meningkatkan profesinya dengan adanya kemampuan kepala sekolah untuk menjalin hubungan kerjasama dan koordinasi dari berbagai pihak yang didasari oleh adanya suatu kebijakan dari pimpinan pendidikan yang dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan mutu profesinya. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah hendaknya pengembangan mutu profesi guru secara komprehensif dan kontinu sebagai satu keharusan dalam kegiatan sekolah.

Pengembangan profesi guru tersebut, hendaknya mampu melahirkan program pengembangan mutu guru yang didasarkan pada suatu proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan serta pengendalian mutu profesi guru yang mampu melahirkan pengembangan diri guru dan pengembangan organisasi sekolah. Pengembangan profesi guru merupakan pemberdayaan potensi guru, dan budaya mutu yang dapat dilaksanakan melalui berbagai kegiatan, seperti: kualifikasi mandiri, kegiatan MGMP, kegiatan bimbingan guru senior ke junior, pertemuan rutin melalui rapat maupun diskusi, kegiatan mengundang tenaga ahli, penataran, lokakarya, diskusi ilmiah, demonstrasi mengajar, program sandaran/internship program, studi banding, supervisi klinis, dan studi lanjut.

Melalui program pengembangan profesi guru yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen (relevansi, objektivitas, realistis, efektif, efisien, kontinuitas, dan berorientasi mutu), diharapkan mampu mewujudkan profesi guru yang tercermin dari perilaku guru yang dapat dilihat dari cara dan tindakan dalam melaksanakan tugas. Profesi guru tersebut, tercermin dari: komitmen terhadap tupoksi, motivasi yang tinggi, keterampilan profesional, berorientasi budaya mutu, kerjasama tim dan integritas tinggi yang dapat berkontribusi terhadap terwujudnya mutu pendidikan di sekolah.

Dari uraian di atas dapat ditegaskan bahwa unsur-unsur yang telah disebutkan di atas, merupakan langkah-langkah yang harus ditempuh oleh kepala

sekolah sebagai manajer sekolah untuk mewujudkan mutu profesi guru. Untuk itu kepala sekolah hendaknya dapat menetapkan kebijakan pengembangan mutu profesi guru yang dapat memberi kesempatan dan peluang kepada guru untuk mengembangkan sikap profesional guru sesuai dengan potensi yang dimiliki guru.

Pendekatan dalam melakukan analisis terhadap profesi guru ini beranjak dari pemikiran tuntutan perubahan fungsi dan peranan guru sebagai pegawai negeri sipil yang tergambar dalam perangkat tugas pokok tenaga kependidikan ke arah perwujudan profesi yang lebih efektif, efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas kelembagaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pendekatan analisis profesi guru tersebut beranjak dari kebijakan dan mekanisme sistem promosi dan penghargaan keguruan yang tertuang dalam Standar Profesi Guru. Pada sistem kenaikan pangkat tenaga kependidikan, secara umum memiliki kerangka yang sama, yaitu merujuk pada dua aspek, yaitu aspek (1) sistem promosi dan (2) sistem pembinaan PNS. Satu hal yang belum tergambar dengan jelas dalam penilaian guru ialah prosedur sistem dalam aspek profesi berperilaku yang secara kasat mata dapat diamati baik secara pribadi maupun sosial dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Unsur-unsur ini pun seyogyanya menjadi bagian dari kriteria dalam proses karier dan kesejahteraannya. Namun, proses pelaksanaannya harus tetap merujuk pada tugas pokok dan fungsi guru yang bersangkutan pada setiap sekolah. Sehingga terbuka peluang untuk guru untuk diberi penghargaan atas prestasi mengajarnya melalui kenaikan pangkatnya, atau turun pangkatnya apabila menunjukkan profesi yang buruk.

Analisis terhadap profesi guru dimulai dari standar profesi guru yang mengandung dua unsur utama, yaitu standarisasi profesi guru dan sistem pengembangan karier keguruan. Standar profesi pun memiliki dua aspek sasaran, yang secara substansial mengukur bermaksud (1) kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dan (2) tugas pokok dan fungsi guru baik secara individu maupun kelompok dalam posisi jabatan yang menjadi tanggungjawabnya. Khusus yang berkaitan dengan kemampuan dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsi guru, proses analisis difokuskan pada komponen profesi pribadi (personal competencies), profesi profesional (professional competencies), dan profesi sosial (social competencies). Di samping unsur standar profesi tersebut, ada satu aspek yang menjadi pertimbangan pula, yaitu sistem pengembangan karier keguruan, yang secara normatif tertuang dalam rumusan-rumusan kebijakan yang termaktub dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Identifikasi profesi selanjutnya difokuskan pada dimensi-dimensi berperilaku yang secara praktis harus dapat diamati berdasarkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru yang bersangkutan pada setiap sekolah, yaitu komponen yang berkenaan dengan perilaku dalam melaksanakan tugas (task behavior) dan perilaku dalam hubungan antar manusia (humans behavior).

Berdasarkan pembahasan di muka dapat disimpulkan bahwa model pendidikan profesi guru tidak lepas dari konteks standarisasi profesi guru dan sistem pengembangan karier keguruan sebagai PNS baik secara individu maupun kelompok dalam posisi jabatan yang menjadi tanggungjawabnya. Parameter yang dijadikan ukuran difokuskan pada komponen profesi pribadi (personal competencies), profesi profesional (professional competencies), dan profesi sosial (social competencies). Namun, komponen-komponen profesi tersebut perlu divalidasi berdasarkan pada dimensi-dimensi berperilaku yang secara kasat mata (praktis) dapat diamati, yaitu komponen yang berkenaan dengan perilaku dalam melaksanakan tugas (task behavior) dan perilaku dalam hubungan antar manusia (humans behavior).

Model pendidikan profesi guru hendaknya mempertimbangkan keterlibatan berbagai pihak, sehingga terwujudnya produktivitas sekolah, proses kegiatan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan penumbuhan budaya mutu. Oleh karena itu strategi dalam pengembangan pendidikan profesi guru tersebut diarahkan pada upaya peningkatan mutu pembelajaran dan mutu kelembagaan pendidikan keguruan.