

# **MAKALAH**

## **PEMODELAN UJI KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI PROFESI GURU PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN**

*Makalah disampaikan pada seminar dan lokakarya nasional di kampus FPTK  
Universitas Pendidikan Indonesia tanggal 21-22 Desember 2005*

Oleh:

Drs. Dadang Hidayat M., M.Pd.

Drs. Wowo Sunaryo K., M.Pd.

Sriyono, S.Pd.

**FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2005**

## Bagian I: Pendahuluan

### A. Latar Belakang

#### 1. Reorientasi dalam Menyikapi Kebutuhan Lulusan Lembaga Pendidikan

Pertumbuhan industri yang terjadi saat ini berada pada fase tatanan ekonomi baru berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), keadaan tersebut dipicu oleh pesatnya teknologi informasi sebagai sarana dunia bisnis modern. Salah satu instrumen bisnis yakni konsumen yang menjadi fokus persaingan, oleh sebab itu para praktisi memandang bahwa dunia usaha untuk "*do different things differently*" atau melakukan hal-hal yang berbeda dengan cara berbeda dalam upaya memenuhi kebutuhan pasar. Konsekuensi dari persaingan ketat yakni sulitnya mengestimasi suatu hasil yang memberikan keuntungan ekonomi dan nilai tambah, bahkan apabila terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan dapat membawa dunia usaha ke arah titik kritis.

Sebuah organisasi perusahaan untuk dapat bertahan dan berhasil memenangkan persaingan pasar disarankan oleh para pemikir bisnis, berevolusi ke arah suatu organisasi berbasis pengetahuan (*knowledge-based organization*). Pengetahuan dalam konteks organisasi tidak berarti semata-mata pengetahuan "keilmuan" belaka, melainkan organisasi harus dilandasi oleh para anggotanya yang berpengetahuan dalam menciptakan iklim kondusif bagi berkembangnya kreativitas anggota melalui pembelajaran organisasi. Pengetahuan itu sendiri, bisa berupa inovasi produk ataupun proses baru, berdasarkan kreativitas dalam menjalankan manajemen yang dapat memuaskan pelanggan. Pengembangan pengetahuan untuk tujuan organisasi, hanya dapat terjadi apabila kompetensi sumber daya manusianya terpenuhi selaras dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam dunia industri tidak dapat dilepaskan dari salah satu peran penyelenggara pendidikan dan pelatihan teknologi kejuruan, sebagai lembaga penyedia calon tenaga kerja bidang kejuruan. Hal itu sejalan dengan pemikiran Jacques Delors (1996:19) yang mengemukakan tentang pembangunan pendidikan masa depan antara lain :

*"...educational has to face up to this problem now more than ever as a -world society struggles painfully to be born: education is at the heart of both personal and community development: its mission is to enable each of us, without exception, to develop all our talents to the full and to realize our creative potential, including responsibility for our own lives and achievement of our personal aims "*.

Pandangan yang dikemukakan perlu digaris bawahi bahwa, dalam membangun kerangka pendidikan di masa depan, tidak hanya sekedar bagaimana mencapai tujuan pembelajaran pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan saja, melainkan perlu memperhatikan keterkaitan antara pengembangan potensi manusia secara pribadi dengan kehidupan masyarakat secara utuh selaras dengan lingkungan lokal, regional dan global.

Namun demikian fakta hasil komparasi data internasional, menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia juga kurang menggembirakan. *Human Development Index* (HDI) Indonesia menduduki peringkat ke 112 dari 175 negara yang disurvei, tiga tingkat di bawah Vietnam. Survei *the Political Economic Risk Consultation* (PERC) melaporkan Indonesia berada di peringkat ke 12 dari 12 negara yang disurvei, satu peringkat di bawah Vietnam. Hasil studi *the Third International Mathematics and Science Study-Repeat* (TIMSS-R 1999) melaporkan bahwa siswa SLTP Indonesia menempati peringkat 32 untuk ILMU ALAM dan 34 untuk Matematika, dari 38 negara yang disurvei di Asia, Australia, dan Afrika (Depdiknas, 2001).

Pengembangan sumber daya manusia yang sangat mendasar dalam tatanan pendidikan, tidak dapat melepaskan dari wacana organisasi penyelenggara pendidikan sebagai sistem. Komponen strategis dalam sistem pendidikan dan pelatihan adalah tenaga pendidik yang mempunyai kompetensi dalam memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan bidang keahliannya.

H.A.R.Tilaar (1999:281), memandang profesi guru pada abad ke 21 berhadapan dengan tiga karakteristik, yaitu; (1) masyarakat teknologi, (2) masyarakat terbuka, (3) masyarakat madani. Adapun proses pendidikan yang dihadapi di masa itu, merupakan suatu interaksi antara pendidik dan peserta didik. Interaksi yang terjadi di masa depan sesuai dengan teknologi yang ada, masyarakat yang terbuka dan demokrasi.

Pandangan tersebut, mengisyaratkan bahwa proses pendidikan akan terjadi suatu pergeseran nilai-nilai yang semakin bergerak ke arah yang penuh ketidakpastian, manakala komponen sistem pendidikan di negara kita tidak mampu mengantisipasi dan memprediksi. Hal itu, terutama dalam mempersiapkan dan meningkatkan kualitas guru yang secara langsung berhadapan dengan proses pembelajaran di tempat pelayanan pendidikan dan pelatihan.

## **2. Tantangan Bagi Penyelenggara Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Sebagai Basis Penyedia Sumber Daya Manusia Industri**

Salah satu bentuk penyelenggaraan pelayanan pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi dan kejuruan yang mempunyai peranan strategis dalam pembangunan nasional, antara lain SMK, Politeknik, Pendidikan Teknologi dan Kejuruan di lingkungan LPTK, dan Lembaga-lembaga Diklat Kejuruan milik pemerintah serta industri Swasta. Tenaga kependidikan yang menangani lembaga-lembaga pendidikan tersebut, biasa disebut guru, instruktur dan dosen yang mempunyai karakteristik kompetensi sangat bervariasi, sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan. Tenaga pengajar di lingkungan pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi dan kejuruan, ditinjau dari latar belakang keahliannya, baik kualifikasi maupun relevansi kompetensinya, sampai saat ini masih bervariasi dan belum terstandar secara baku.

Selaras dengan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang keahlian, maka posisi tenaga pengajar dituntut mempunyai kompetensi yang sesuai melalui pengesahan hasil sertifikasi. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah yang berorientasi pada standar pelayanan pendidikan.

## **3. Peran Aptekindo dalam Sistem Pelayanan Pendidikan**

Aptekindo merupakan asosiasi penyelenggara pendidikan kejuruan, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melayani pendidikan dan pelatihan di Indonesia. Secara mendasar Aptekindo, mendefinisikan pendidikan kejuruan adalah pendidikan mempersiapkan peserta didiknya terutama bekerja di bidang keahlian tertentu dan berwirausaha. Sementara itu yang termasuk dalam Institusi Pendidikan Kejuruan adalah: Institusi Pendidikan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan calon guru pendidikan teknologi dan kejuruan, Sekolah Menengah Kejuruan, Program Diploma, Politeknik dan Lembaga Diklat.

Dalam AD/ART bab II pasal 5, tujuannya :

- 1). Turut aktif dalam upaya menyukseskan pembangunan nasional, khususnya dibidang pendidikan dengan jalan memberikan sumbangan pemikiran dan menunjang pelaksanaan program yang menjadi garis kebijaksanaan pemerintah.

- 2). Mengembangkan serta memajukan pendidikan kejuruan sebagai ilmu profesi dalam rangka ikut mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi di Indonesia.
- 3). Mengupayakan pengembangan dan kemajuan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Teknologi dan Kejuruan (LPTK-PTK) Universitas dan institusi pendidikan kejuruan lainnya.
- 4). Mengupayakan pengembangan ketenagakerjaan dalam arti seluas-luasnya.
- 5). Mempertinggi profesionalisme tenaga kependidikan kejuruan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.

Selanjutnya apabila kita kaji rancangan peraturan pemerintah, mengenai peran asosiasi kaitannya dengan standarisasi penyelenggaraan pendidikan dapat kita kaji bersama mengenai bab satu Pasal 3, yakni :

- 1) Standar Nasional Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperbaiki secara terencana dan berkala sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan situasi.
- 2) Standar Nasional Pendidikan dikembangkan lebih lanjut oleh BSNP. Pengembangan Standar Nasional Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melibatkan unsur pendidik dan tenaga kependidikan, asosiasi profesi, dunia usaha, industri, lembaga masyarakat dan unsur departemen terkait.
- 3) Bertitik tolak dari rancangan tersebut, tampaknya Aptekindo sebagai salah satu bentuk asosiasi penyelenggara pendidikan teknologi dan kejuruan mempunyai peran yang strategis dalam pengembangan mutu pendidikan. Khususnya berkaitan dengan masalah pendidik, yang diperlukan pada lembaga pendidikan jenis kejuruan (vokasi).

#### **4. Kondisi Pendidik pada Lingkungan Penyelenggara Pendidikan Kejuruan**

Standar pada penyelenggaraan pendidikan kejuruan, sampai saat ini masih bervariasi baik dilihat dari latar belakang pendidikan dalam arti relevansi umum, maupun ditinjau dari latar belakang pendidikan dan pelatihan dalam arti kompetensi spesifik.

Kondisi tersebut, mengalami kesulitan bagi penyelenggara pendidikan kejuruan untuk melakukan identifikasi kompetensi baku untuk kepentingan standarisasi nasional. Adapun kekhasan dari pelayanan pendidikan teknologi kejuruan, meliputi :

- ✘ Struktur program kurikulum berbasis kompetensi sesuai standar industri baik lokal, nasional maupun internasional
- ✘ Peserta didik ada kecenderungan mempunyai pilihan khas kekarieran setelah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan
- ✘ Usia peserta didik pada lingkungan pendidikan teknologi dan kejuruan dimungkinkan bergerak dari kontinum usia remaja sampai dewasa, mengingat peraturan pemerintah memungkinkan adanya pelayan *multi exit - multi entry*.
- ✘ Kompetensi dalam struktur kurikulum bersifat dinamik, sesuai dengan perkembangan kompetensi aktual di lingkungan eksternal (masyarakat).
- ✘ Belum secara komprehensif ada sistem penyediaan tenaga pendidik sesuai dengan bidang teknologi dan kejuruan yang spesifik untuk setiap keahlian (profesi) yang terstandar.

Bertolak dari karakteristik pelayanan yang dikemukakan, dibutuhkan tenaga pendidik yang memenuhi kebutuhan peserta didik dan pelatihan sesuai dengan kekhasan pendidikan teknologi kejuruan di Indonesia.

Dengan demikian Aptekindo, mempunyai perspektif bahwa perlu adanya standarisasi kompetensi melalui sertifikasi profesi bagi tenaga pendidik yang dibutuhkan dengan relevansi spesifik melalui uji kompetensi dan sertifikasi.

## **Bagian II : Tinjauan Aspek Legal dan Konseptual**

### **A. Profesionalisme Pendidik**

#### **1. Aspek Legal Formal Tenaga Pendidik di Indonesia**

Pengembangan sumber daya manusia yang sangat mendasar dalam tatanan pendidikan, tidak dapat melepaskan dari wacana persekolahan sebagai sistem. Komponen strategis dalam sistem persekolahan adalah tenaga kependidikan khususnya sosok pendidik (guru, dosen, instruktur, fasilitator dan widyaiswara)

Dipandang dari upaya pihak pemerintah sebagai pembina penyelenggaraan pendidikan, telah banyak dilakukan upaya-upaya perbaikan dan peningkatan kualitas. Posisi formal bagi tenaga kependidikan secara umum di negara kita, terikat dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku sebagai berikut:

#### **Perspektif Sebelum UU No 23 Tahun 2003:**

- ⊗ UU No.8 Tahun 1974 (Berkenaan dengan kepegawaian /PNS)
- ⊗ UU No.2 Tahun 1989 (Pasal 27;28;30;31;32 masalah tenaga kependidikan)
- ⊗ PP.No.29 tahun 1990 (Persekolahan /SLTA)
- ⊗ PP.No.38 tahun 1992 (Persekolahan kejuruan)
- ⊗ PP.No.39 Tahun 1992 (Peran serta masyarakat)
- ⊗ PP. No.30 tahun 1992 (Perti)
- ⊗ PP.No 60-61 Tahun 1990 (Perti)

Upaya pemerintah dalam bidang peningkatan kualitas pendidikan, khususnya sumber daya pendidikan (guru dan perangkat pengelola):

- ⊗ PP.No.14 Tahun 1994 (Diklat Jabatan PNS)
- ⊗ PP.No.15 Tahun 1994 (Diklat Struktural PNS)
- ⊗ PP.No.16 tahun 1994 (Diklat Fungsional PNS)

#### **Perspektif Pasca UU No 23 Tahun 2003 :**

Pelayanan administrasi tenaga kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sebagai konsekuensi UU No.22 Tahun 1999 berlandaskan kepada perangkat peraturan berikut ini :

- ⊗ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.96 Tahun 2000 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- ⊗ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
- ⊗ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
- ⊗ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

- ⊗ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- ⊗ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 3 dijelaskan bahwa:  
“Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pendanaan, dan standar penilaian pendidikan”.

Khusus berkenaan dengan tenaga pendidikan, rancangan peraturan pemerintah Pasal 23, memberikan batasan mengenai kompetensi pendidik, mencakup :

- (a) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
- (b) Kompetensi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kompetensi keilmuan yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan.
- (c) Kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial sesuai Standar Nasional Pendidikan.
- (d) Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah kompetensi mendidik.
- (e) Kompetensi kepribadian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diukur dengan tes psikologi atau cara lain yang tepat dan relevan.
- (f) 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 uji kelayakan dan kesetaraan.

Demikian pula bagi pendidik yang bertugas pada bidang vokasi dipertegas pada RPP tentang Pendidikan Vokasi pada Pasal 26 sebagai berikut:

- (1) Pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
- (2) Kompetensi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kompetensi keilmuan yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan.
- (3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial sesuai Standar Nasional Pendidikan.
- (4) Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud ayat (3) adalah kompetensi mendidik.
- (5) Kompetensi kepribadian sebagaimana dimaksud ayat (3) dibuktikan dengan hasil pengukuran psikologis atau cara lain yang lebih tepat dan relevan.
- (6) Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan, dapat diangkat menjadi pendidik setelah lulus uji kelayakan dan kesetaraan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) sampai ayat (5) dikembangkan oleh BSNP berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan ditetapkan oleh Menteri.

Memperhatikan upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik, menunjukkan ke arah profesional. Dalam konteks pendidik yang professional diperlukan seperangkat pengetahuan dan keahlian yang dicirikan melalui berbagai atribut, seperti adanya registrasi profesi, lisensi profesi, dan sertifikasi.

### 1. Tinjauan Konseptual

Sampai saat ini tampaknya masih menjadi perdebatan para ahli pendidikan berkenaan dengan profesionalisme guru, yang menjadi persoalan adalah apakah guru merupakan profesi atau bukan ? Untuk memahami hal tersebut dapat kita tinjau berbagai pandangan mengenai konsep, sebagai pendekatan analisis.

*Webster's New World Dictionary* mendefinisikan profesi sebagai "Suatu pekerjaan yang meminta pendidikan tinggi dalam *liberal art* atau *science* dan biasanya meliputi pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual".

*Good's Dictionary of education* mendefinisikan sebagai "suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik khusus".

More (1970) menyebutkan ciri-ciri profesi mencakup;

- Seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya
- Ia terikat oleh suatu panggilan hidup, dan dalam hal ini ia memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku
- Ia anggota organisasi profesional yang formal
- Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus
- Ia terikat oleh syarat-syarat kompetensi, kesadaran pendidikan yang khusus
- Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.

Greewood (dalam Vollmer, 1966) mengemukakan esensial profesi adalah:

- Suatu dasar teori sistematis
- Kewenangan (*autoruty*) yang diakui oleh klien
- Sanksi dalam pengakuan masyarakat atas kewenangan ini
- Kode etik yang mengatur hubungan dari orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat
- Kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai norma-norma dan simbol-simbol profesi lainnya.

Salah satu kewenangan pendidik adalah berhadapan dengan klien (peserta didik), yang harus memiliki kemampuan dan memiliki standar, dengan prinsip mandiri (otonom) atas keilmuannya.

Pendidik sebagai profesional perlu adanya kekuatan pengakuan formal melalui tiga tahap; yakni registrasi; sertifikasi dan lisensi. *Regristasi* mengacu kepada suatu pengaturan di mana anggota diharuskan terdapat namanya pada suatu badan atau lembaga. *Sertifikasi* adalah pemberian sertifikat yang menunjukkan kewenangan seseorang anggota seperti ijazah tertentu. Adapun *lisensi* adalah suatu pengaturan yang menetapkan seseorang memperoleh izin dari yang berwajib untuk menjalankan pekerjaannya.

Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan kerja, atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan. Oleh sebab itu ia mempunyai wewenang dalam pelayanan sosial di masyarakat.

W.R. Houston (1974:7) mengungkapkan bahwa “kecakapan kerja diejawantahkan dalam perbuatan yang bermakna, bernilai sosial, dan ekonomi, serta memenuhi standar (kriteria) tertentu yang diakui dan disahkan oleh kelompok profesinya atau oleh warga masyarakat”. Secara nyata orang kompeten mampu melakukan tugasnya di bidangnya secara efektif dan efisien. Kadar kompetensi tidak hanya menunjuk pada kuantitas tetapi sekaligus menunjuk pada kualitas kerja.

### Hakikat Pekerjaan Profesional

Karakteristik pekerjaan, dapat dipandang dari proses pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang. Layanan pekerjaan seorang pendidik secara terstruktur dapat dilihat dari tugas personal, tugas sosial dan tugas profesional.

Dalam konteks profesional harus mempunyai kriteria minimum sebagai berikut:

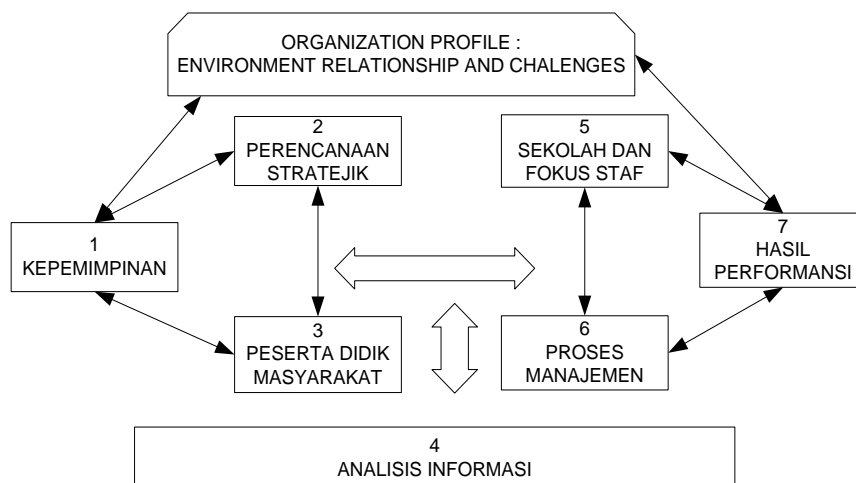
- ❖ Kompetensi konseptual
- ❖ Kompetensi teknis
- ❖ Kompetensi kontekstual
- ❖ Kompetensi adaptif
- ❖ Kompetensi interpersonal

## B. Sertifikasi sebagai Komponen Staregis dalam Performansi Lembaga Pendidikan Teknologi dan Kejuruan

### (1) Konsep dan Nilai-nilai Kriteria Performansi

Kriteria performansi pendidikan sangat penting untuk ditetapkan pada suatu lembaga pendidikan untuk dapat dijadikan acuan dan penilaian, sehingga penilaian masyarakat secara luas terhadap lembaga tersebut menjadi ukuran pengakuan.

Beberapa argumen yang mendukung pelaksanaan rekayasa manajemen sekolah dapat diadaptasi dari konsep keterkaitan kriteria performansi pendidikan yang dikembangkan oleh Malcolm Baldrige 2003 seperti ditunjukkan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1. Model Kerangka Pengembangan Performansi Lembaga Pendidikan  
Sumber : Diadaptasi dari Baldrige National Quality Program 2003



Baldrige Award Application (2003) menuliskan kriteria sebagai landasan penilaian diri organisasi, pengambilan keputusan, dan umpan balik dari suatu kebijakan lembaga itu sendiri. Kriteria harus mempunyai tiga aturan meliputi:

- (1) To help improve organizational performance practices, capabilities, and results*
- (2) To facilitate communication and sharing of best practices information among organizations of all types*
- (3) To service as a working tool for understanding and improving performance and for guiding planning and opportunities for learning*

Kriteria performansi penyelenggaraan pendidikan dapat dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi melalui pendekatan terintegrasi, sesuai tuntutan performansi organisasi dan manajemen yang mengarah kepada tujuan pencapaian hasil. Dalam perencanaannya mengarahkan kepada: (a) meningkatkan perbaikan nilai peserta didik, dan kontribusi masyarakat sekolah terhadap kualitas pendidikan ; (b) meningkatkan perbaikan organisasi sekolah secara menyeluruh agar efektif dan kapabel; dan (c) tumbuhnya pembelajaran organisasi yang didalamnya tercipta pembelajaran personal.

Beberapa inti nilai-nilai kriteria performansi pendidikan menurut Baldrige Award Application (2003) mencakup sebelas aspek yaitu :

- (1) Kepemimpinan yang mempunyai visi
- (2) Pendidikan sebagai Pusat Pembelajaran
- (3) Organisasi Pembelajaran Personal
- (4) Kecerdasan
- (5) Fokus ke Masa Depan
- (6) Inovasi Manajemen
- (7) Manajemen Berbasis Fakta
- (8) Responsif terhadap Kewarganegaraan
- (9) Fokus terhadap Hasil
- (10) Perspektif terhadap system

## **2. Keterkaitan Kriteria dengan Pencapaian Performasi**

Baldrige Award Application (2003) mengemukakan, pendekatan dalam upaya meningkatkan performansi pendidikan, maka kriteria sebagai patok duga (benchmarking), atau dapat pula diasumsikan sebagai standar yang harus dicapai sangat erat kaitannya dengan seperangkat organisasi yang inovatif, meliputi: (a) leadership; (b) strategi planning; (c) student, stakeholders, and market focus; (d) information and analysis; (e) faculty and staff focus; (f) process management; dan (g) organizational performance result.

Setiap aspek saling terkait dan tergantung, sebagai variabel yang harus dikendalikan dalam organisasi pendidikan melalui manajemen secara sistemik, dan berkesinambungan. Dengan demikian bahwa dalam pelayanan pendidikan diperlukan sumber daya manusia termasuk tenaga pendidik mempunyai peran strategi dalam meningkatkan mutu.

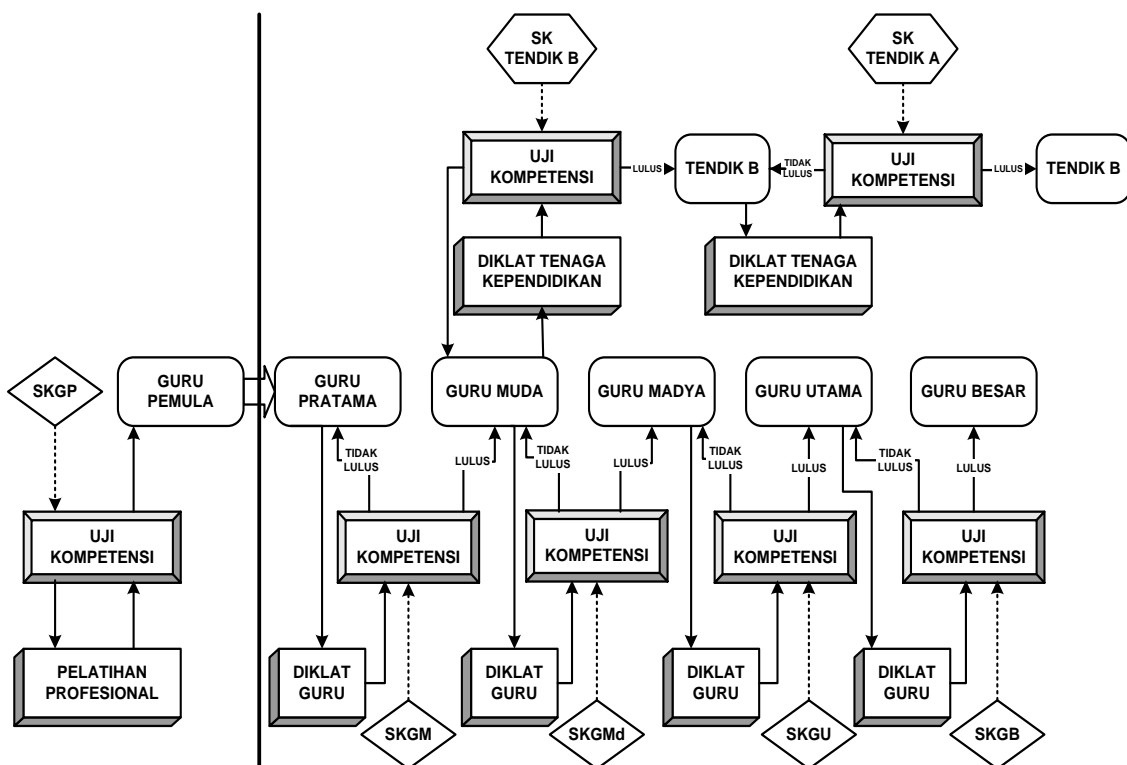
## **3. Sertifikasi dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan**

Pengertian sertifikasi dan akreditasi lembaga pendidikan adalah suatu kegiatan penilaian kelayakan suatu sekolah berdasarkan kriteria yang ditetapkan dan dilakukan oleh Badan Akreditasi Sekolah yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk pengakuan peringkat kelayakan. Tujuan akreditasi berdasarkan aspek formal yaitu:

(1) memperoleh gambaran kinerja lembaga pendidikan yang dapat digunakan sebagai alat pembinaan dan pengembangan serta peningkatan mutu pendidikan; (2) menentukan tingkat kelayakan suatu sekolah dalam menyelenggaraan pelayanan pendidikan. Adapun sasarannya adalah penyelenggara pendidikan yang memenuhi persyaratan (Dikbud,2002:4).

Ruang lingkup akreditasi meliputi: Pertama, akreditasi kelembagaan merupakan penilaian terhadap lembaga pendidikan kejuruan, adapun yang diakreditasi meliputi: (a) kurikulum/PBM; (b) organisasi, administrasi dan manajemen; (c) sarana prasarana; (d) ketenagaan; (e) pembiayaan; (f) peserta didik; (g) peranserta masyarakat; dan (h) lingkungan atau budaya sekolah. Komponen yang terdapat dalam akreditasi kelembagaan mencerminkan hal yang bersifat umum dan telah dilandasi oleh Standar Pelayanan Minimal. Sedangkan akreditasi program keahlian, merupakan penilaian terhadap program yang dimiliki oleh lembaga meliputi komponen: (a) kurikulum dan pembelajaran; (b) sarana prasarana; (c) guru dan teknisi; (d) peserta didik; (e) unit produksi; dan (f) tamatan. Komponen yang terdapat dalam akreditasi program keahlian mencerminkan hal-hal yang bersifat khusus pada keahlian dan mencerminkan operasional dari kebijakan pengendalian mutu lembaga dalam pelayanan pendidikan. Bertitik tolak dari uraian tersebut, tampaknya proses sertifikasi dan akreditasi secara konseptual dapat dilaksanakan secara objektif, melalui perumusan instrumen yang dapat mengukur aktivitas pelayanan dan hasil pendidikan.

Sistem sertifikasi guru dalam pendidikan formal dapat dikembangkan melalui penjenjangan mulai dari guru pemula hingga guru besar dengan pola seperti yang dikemukakan A. Siswanto Hadi (2005:5) sebagai berikut:



Pola sistem sertifikasi tersebut didasarkan pada pokok-pokok pikiran sebagai berikut:

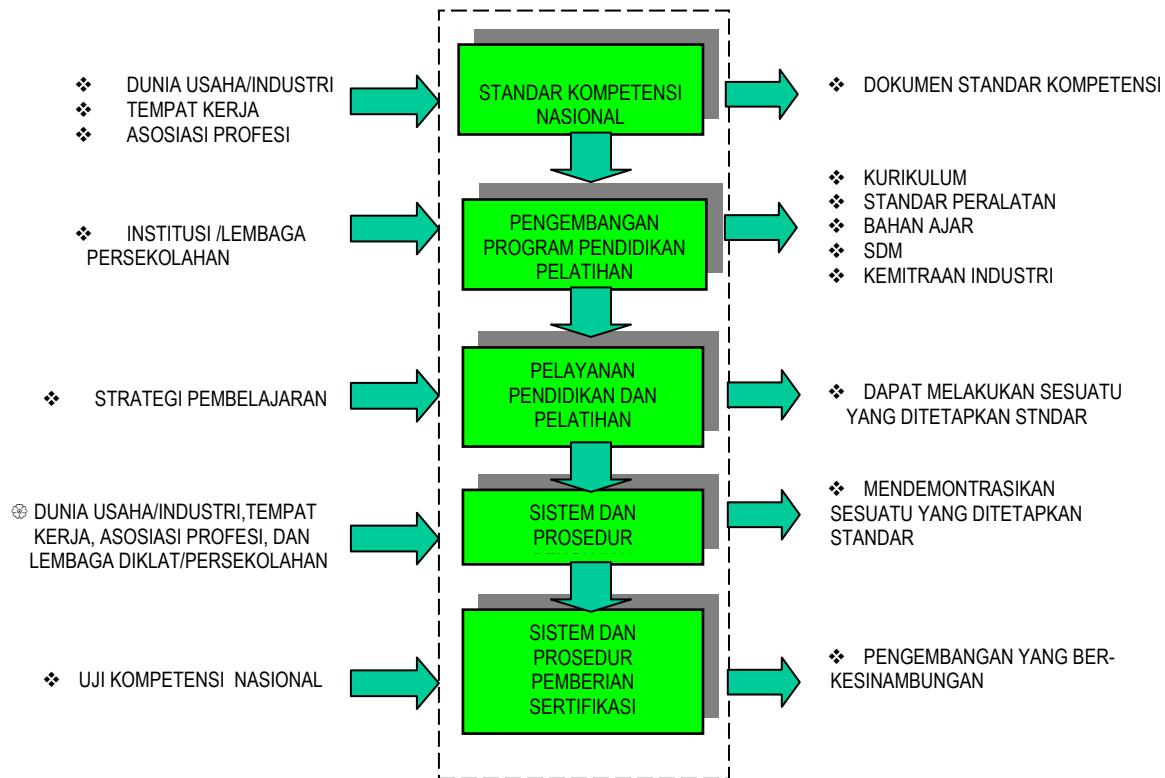
1. Dasar hukum yang dijadikan landasan adalah Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional pasal 43 ayat 2, pasal 61 ayat 3, Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 28 ayat 1 dan ayat 3, pasal 29, pasal 89 ayat 1, ayat 5, dan ayat 6, pasal 91.
2. Jenjang atau tingkatan profesi guru terdiri dari: guru pratama, guru muda, guru madya, guru utama, dan guru besar.
3. Uji kompetensi wajib dilakukan oleh para guru secara periodik selama kurun waktu tertentu (n tahun).
4. Selama kurun waktu tertentu antar periode uji kompetensi, setiap guru diwajibkan mengikuti pelatihan profesional/pendidikan dan pelatihan guru.
5. Uji kompetensi guru mengacu kepada standar kompetensi guru pada jenjang atau tingkat profesi guru.
6. Keputusan hasil uji kompetensi profesi guru dinyatakan dengan: lulus dan tidak lulus.
7. Tanda lupus uji kompetensi guru berupa sertifikat kompetensi guru setingkat di atas jenjang atau tingkatan profesi guru yang disandang sebelumnya.
8. Guru yang tidak lupus uji kompetensi profesi guru, kembali ke jenjang atau tingkatan profesi guru sebelumnya dan diberi kesempatan mengulang mengikuti uji kompetensi profesi guru hanya sebanyak (n) kali pada jenjang atau tingkatan profesi guru (x).
9. Guru yang tidak lulus uji kompetensi profesi guru estela (n) kali pada jenjang atau tingkatan profesi guru (x) akan dilakukan evaluasi untuk direkomendasikan mengambil tindakan lebih lanjut.
10. Pemberian penghargaan kompetensi guru yang dimiliki berdasarkan uji kompetensi profesi guru melalui sebutan dibelakang nama sesuai dengan jenjang atau tingkatan yang diraihnya (guru pratama: GPm, guru muda: GM, guru madya: GMa, guru utama: GU, dan guru besar: GB).

Berdasarkan paparan gambaran pola sistem sertifikasi tersebut jelaslah bahwa pembinaan profesionalisme guru jelas alurnya sesuai dengan jenjang atau tingkatannya. Pembinaan profesionalisme guru perla dilakukan sedini mungkin, sehingga selama masa kerja aktif bisa diproyeksikan perolehan tingkatan atau jenjang profesi guru.

#### **4. Uji Kompetensi**

Memperhatikan bidang keahlian tertentu di industri dalam melayani jenis pekerjaan seperti seorang mekanik atau teknisi, maka dalam mempersiapkan tenaga kerja industri perlu dirancang sistem pendidikan dan pelatihan selaras dengan standar kompetensi di industri. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi mempunyai karakteristik sebagai berikut : (1) mengacu pada standar kompetensi industri; (2) menekankan pada apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sebagai hasil dari pelatihan (output dan outcome); (3) isi dari pelatihan mengarah kepada kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu; (4) pelatihan dapat berupa on-job training, off-job atau kombinasi keduanya; (5) adanya fleksibilitas waktu untuk mencapai suatu kompetensi; (6) adanya pengakuan terhadap kompetensi mutakhir yang dimiliki saat ini; (7) adanya pemberian penghargaan; (8) dapat masuk dan

keluar program beberapa kali; (8) pengujian berdasarkan kriteria tertentu; (9) menekankan pada kesanggupan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan. Bertolak dari uraian yang telah dikemukakan, menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi akan memberikan pengaruh terhadap proses pelayanan pendidikan teknologi dan kejuruan. Sebagai gambaran pentingnya keterpaduan dapat ditunjukkan pada diagram sebagai berikut :



Gambar 2.2. Diagram Keterpaduan CBT  
 Sumber : Diadaptasi dari David.D.Dubois (1993).

Diagram di atas menunjukkan adanya tuntutan keterpaduan sistem penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan melalui sinkronisasi antara penyelenggara pendidikan dan pelatihan dengan industri, sehingga tercipta keterkaitan penyelenggaraan pendidikan kejuruan di Indonesia.

## 5. Model Sertifikasi

Pembuktian keahlian harus dibuktikan dengan sertifikat legal, dan dapat diuji tingkat keahliannya oleh yang berwenang baik secara material maupun imaterial dari keabsahannya.

Program sertifikasi profesi bagi tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan merupakan salah satu cara yang digunakan sebagai instrumen untuk mengatasi rendahnya kualitas tenaga kependidikan yang berdampak pada kualitas lulusan baik lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) maupun Sekolah Menengah Kejuruan. Tujuan diselenggarakannya program sertifikasi ini adalah guna mempertahankan kemampuan profesional dan akademik yang dimiliki oleh tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan.

Sertifikasi profesi sebaiknya dilakukan sejak awal karier menjadi tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan, hal ini tidak berarti bahwa tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan yang sudah lama menekuni profesinya sudah baik atau lebih baik kemampuan profesionalnya. Oleh karena itu program sertifikasi profesi ini perlu dilaksanakan dan diperuntukkan bagi semua tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan, guna menjaga dan mempertahankan kemampuan profesional dan akademik dalam rangka menghadapi era globalisasi.

Berdasarkan penjelasan UUSPN NO 20 Tahun 2003 Pasal 43 ayat 2 bahwa program sertifikasi bertujuan untuk memenuhi kualifikasi minimum pendidik yang merupakan bagian dari pengembangan program pengembangan karier oleh pemerintah dan atau pemerintah daerah. Penjelasan tersebut lebih mengarahkan kepada model sertifikasi dengan semangat otonomi daerah, yaitu setiap daerah bisa melaksanakan uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat profesi di tingkat daerah. Uji kompetensi antar daerah dapat dikomparasikan dengan daerah lainnya dalam kerangka menetapkan uji kompetensi pada tingkat nasional. Berbagai hal yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan program sertifikasi dengan pola ini adalah aspek-aspek yang terkait dengan otonomi daerah, yaitu berbagai keterbatasan yang dimiliki daerah baik berkenaan dengan Sumberdaya Manusia dan sumberdaya selebihnya.

Program sertifikasi guru di Amerika Serikat (Budiarso Eko, 2003:85) sudah dikembangkan sejak tahun 1940-an, dikenal dengan istilah *Teacher Certification*. Program sertifikasi ini pada dasarnya merupakan tes pengetahuan bagi guru untuk menentukan masih layak atau tidak dalam menjalankan profesinya sebagai guru. Program sertifikasi guru ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

- (1) Bentuk Tes yang disebut *National Teacher Examination* (NTE),
- (2) Tes Guru buatan negara bagian, dan
- (3) Tes Guru yang mencakup kedua model tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, Indonesia dengan semangat otonomi daerah (desentralisasi) lebih cocok mengembangkan program kolaborasi antara bentuk tes guru yang dikembangkan di daerah kemudian dibuat satu standar kompetensi profesi yang bersifat nasional.

Suyanto (Budiarso Eko, 2003:85) mengemukakan tentang pihak-pihak yang mendukung dan menentang diadakannya program sertifikasi profesi bagi guru. Argumen penting bagi pihak yang mendukung sertifikasi profesi bagi guru adalah:

- (1) ujian sertifikasi profesi merupakan cara yang sangat efektif untuk menentukan kualitas guru dalam arti bahwa guru dapat dites dalam periode waktu yang relatif singkat dan hasilnya akurat.
- (2) uji sertifikasi profesi dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.
- (3) ujian tertulis kurang efektif untuk mengukur proses pemecahan masalah tetapi lebih efektif untuk mengukur hasil.
- (4) uji sertifikasi profesi telah banyak dilakukan pada profesi yang lain, sehingga profesi guru tidak boleh ketinggalan.
- (5) uji sertifikasi profesi bisa digunakan menekan LPTK untuk mendefinisikan secara lebih spesifik makna mengajar yang efektif.

- (6) uji sertifikasi profesi merupakan metode yang baik untuk melakukan kompetisi yang sehat jika penawaran lebih besar dari permintaan.
- (7) memungkinkan LPTK yang dipandang jelek bisa menghasilkan guru yang berkualitas tinggi.

Sementara itu argumen penting bagi yang keberatan dengan sertifikasi profesi guru, adalah:

- (1) tes tertulis tidak efektif untuk mengukur kemampuan mengajar dan keterampilan manajemen kelas untuk mata diklat yang berbeda-beda.
- (2) sebaiknya guru tidak dihukum karena memiliki sudut pandang filosofi yang berbeda.
- (3) beberapa karakteristik guru yang baik tidak dapat diukur, beberapa guru yang baik akan terlempar karena tidak lulus uji sertifikasi profesi.
- (4) calon guru sudah dites berkeli-keli di perguruan tinggi, mengapa harus dites lagi.
- (5) uji sertifikasi bagi profesi yang lain dikendalikan oleh profesi yang sama bukan oleh pihak luar dan uji sertifikasi bagi guru harus bebas dari intervensi lembaga pemerintah.

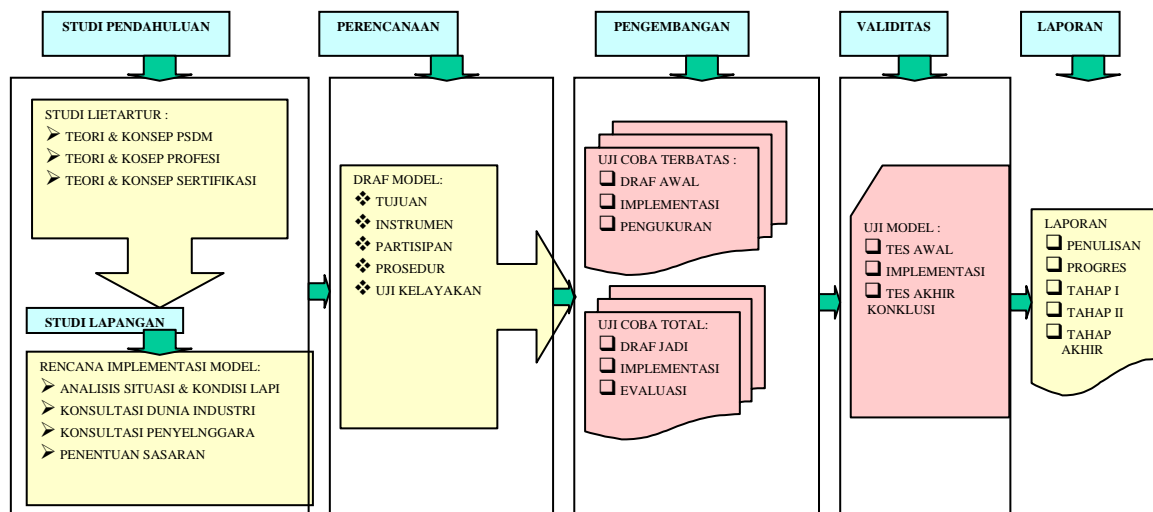
Model sertifikasi ini menunjukkan bahwa sertifikasi profesi tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan dilaksanakan secara desentralisasi dan model ini didominasi oleh tes secara tertulis. Model desentralisasi ini memiliki keunggulan bahwa sertifikasi profesi dapat dilakukan tanpa menunggu keputusan pemerintah pusat. Model tes secara tertulis dapat menjatuhkan moral guru oleh karena itu dianjurkan untuk tidak menggunakan format tes tertulis. Berdasarkan kelemahan model tes tertulis tersebut, timbul suatu model yang dapat dikembangkan di Indonesia yaitu dengan Portfolio yang dilakukan bersama antara pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan dengan LPTK. Model ini sudah diterapkan di beberapa negara bagian Amerika Serikat. Selain itu Australia juga menggunakan model portfolio untuk sertifikasi profesi guru dengan sistem desentralisasi, dengan istilah *Professional Recognition Program (PRP)*. Melalui portfolio ini guru melakukan evaluasi diri untuk mengetahui kemampuan profesional mereka dalam standar profesional yang telah baku. Dari sini akan menjadi jelas kebutuhan pengembangan profesionalnya dan lebih jauh lagi bisa untuk dasar menentukan gaji yang lebih sesuai dengan profesionalnya.

Berdasarkan program sertifikasi yang dilakukan di negara-negara maju maka program sertifikasi profesi tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan di Indonesia memerlukan pendalaman pemikiran secara filosofi, substansi maupun format. Sertifikasi profesi pada pendidikan teknologi dan kejuruan setidaknya harus dipertimbangkan pada dua profesi yaitu sebagai guru dan sebagai orang yang ahli dalam program keahliannya. Sertifikasi profesi tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan memiliki karakteristik yang khusus.

Upaya yang dilakukan LPTK khususnya pendidikan teknologi dan kejuruan untuk program sertifikasi profesi tenaga kependidikan dilakukan upaya perintisan yang dilakukan oleh APTEKINDO. Adanya asosiasi ini memberikan harapan bagi profesi guru teknologi dan kejuruan, yang terus memperjuangkan eksistensi dan legalitasnya masih memerlukan dukungan dari berbagai pihak yang terkait supaya berdiri sejajar dengan asosiasi profesi lainnya yang sudah lama terbentuk. Besar harapan asosiasi ini bisa menjadi asosiasi yang secara profesional dalam mengembangkan tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan.

## 6. Sistem Pemodelan

Selaras dengan perumusan, batasan, tujuan dan strategi yang telah dipaparkan dalam bagian satu, tampaknya dalam implementasi pemodelan sertifikasi ini dibutuhkan suatu sistem kerangka kerjanya yang perlu dibangun. Oleh sebab itu pendekatan pemodelan ini merujuk pada pendekatan penelitian dan pengembangan, sebelum menjadi suatu pedoman atau rujukan pelaksanaan sertifikasi profesi di kemudian hari.



Gambar 1.3 Proses Penelitian dan Pengembangan  
Diadaptasi dari model : Borg & Gall

### Bagian III : Penutup

Berdasarkan UUSPN NO 20 Tahun 2003, pasal 43 ayat 2, lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) khususnya pendidikan teknologi dan kejuruan merupakan lembaga pendidikan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi BAN-PT. Lulusan program kependidikan khususnya pendidikan teknologi dan kejuruan sudah memenuhi syarat mendapat sertifikat mengajar berupa Akta Mengajar IV. Pengakuan tersebut baru sebatas pada peran pemerintah, yang masih perlu dilengkapi dengan adanya pengakuan yang berasal dari asosiasi profesi.

Berkenaan dengan hal tersebut, LPTK pendidikan teknologi dan kejuruan harus segera mewujudkan program sertifikasi profesi tenaga kependidikan teknologi dan kejuruan yang diakui oleh dunia industri berkaitan dengan keahlian keteknikan yang harus dimiliki oleh calon guru sekolah kejuruan baik tingkat nasional maupun internasional.

### Daftar Rujukan

- A.Siswanto Hadi. (2005). *Pendidikan calon guru dan sertifikasi guru*. Makalah disampaikan dalam seminar FKIP Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Amos Neolaka. (2004). *Sertifikasi lulusan lembaga pendidikan teknologi dan kejuruan*. Makalah disampaikan dalam konvensi nasional APTEKINDO II dan temu karya XIII FT/FPTK/JPTK Universitas/IKIP Se-Indonesia.

- Budiarso Eko. (2004). *Sertifikasi lulusan prodi kependidikan teknik fakultas teknik (ex FPTK) dan JPTK*. Makalah disampaikan dalam konvensi nasional APTEKINDO II dan temu karya XIII FT/FPTK/JPTK Universitas/IKIP Se-Indonesia.
- Brickman W. William. (2002). *Educational, Technical. USA: Microsoft ® Encarta Encyclopedia*.
- Coit. F Butt ler.(1972). *Instructional System Development for Vocational and Technical Training*. New Jersey: Educational Technology Publication.
- Dale Roger. (1985). *Educational, Training (Employment Towards a new Vocationalism*. England: Open University Set Book. Pergamon Press LTd.
- Delors. Jacques (1996). *Production and Operations Management. Strategic and Tactical Decision*. USA: Prentice Hall International Inc.
- Delming, W. Edwards. (1986). *Out or Ceisis*, Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study. Boston : Massachusetts
- Dubois D. David (1993). *Comtepeny-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change*. USA : Pan-American Conventions.
- Finch, Curtis R. & John, R. Crunkilton (1993). *Curriculum development in vocational and technical Education, planning, content and implementation*. London: Allyn and Bacon, Inc.
- Goethsch., Davis. (1994). *Introduction to Total Quality; Quality, Productivity, Competitiveness*. Englewood : Prentice Hall.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Houston, W.R. (1977). *Exporing Competency Based Educational*. California: MrCuttrham Publishing Corporation.
- James Heintz. (2002). *Education, Postgraduate*. USA: Microsoft ® Encarta ® Encyclopedia.
- Kuhnert, K. W. (1994). *Transformational Leadership: D eveloping People Trough Delegation*. California : Sage, Thousand Oaks.
- Loose, G. (1988). *Vocational Education in Transition : A Seven Country Study of Curricula for lifelong Voacational Learning*. Ilumberg Unesco Institut for Education.
- Spencer, Lyle M. (1993). *Competence at work*. New York: John Wiley.
- Mandke. (1992). *Development Vocational Instructions*. California: David S Lake Publisher.
- Niko J. Anton . (1996). *Curriculum-Based Assessment* Jakarta: Junior Secondary Education Project .
- Philips B. Crosby. (1990). *Managing for Total Qualit}y*. New York: Prentice-i tall
- Prosser, Charles (1965). *The Qua/in, Management*. New York : John Wiley & Sons
- Razik A. Taher.. Swanson D. Austin. (1995). *Fundamental Concepts of Educational Leasers hip and Management*. Columbus : Merril an Imprint of Prentic Hall
- Robert W. Tcrrv. (1993). *Autentic Leadership*. San Francisco : Josses Bas Publisher.
- Spansbauer, S. (1992). *A Quality System For Education*. ASQC. Quality Pross
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999. Jakarta
- UUSPN No 20 Tahun 2003
- Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan Nasional