

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU DI KABUPATEN SINTANG



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :
SABIANUS
NIM : 015283653

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2009**

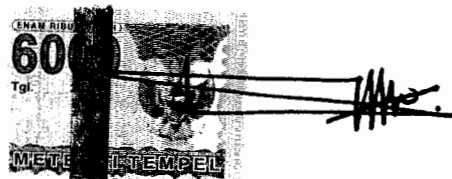
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun rujukan telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Sintang, November 2009

Yang menyatakan



(Sabianus)

NIM : 015283653

ABSTRACT

The Implementation of Teacher Sertification Policy at Kabupaten Sintang

Sabianus

Universitas Terbuka

sabianusmap@yahoo.com

Key Words : policy implementation, teacher certification

This research was done to describe the implementation of teacher certification policy at Kabupaten Sintang and factors which support that policy implementation. The implementation of teacher certification policy at Kabupaten Sintang was analyzed on the base of some criteria, such as 1) working period/teaching experience, 2) age, 3) level, 4) teaching, 5) position and extra task, and 6) achievement. Meanwhile, factors which support the teacher certification policy at Kabupaten Sintang were authority, human resource, and attitude. The authority factor showed the role leader of in supporting the implementation of teacher certification policy. The human resources seen on level of teacher's quantity and quality as participation of certification. Attitude factor was seen from the response and teacher's act in implementing this teacher certification policy.

This research used Qualitative Descriptive Approach and the subject research were Kepala Dinas, Kepala Bagian, Kepala Seksi, Pengawas, Kepala Sekolah (principal), and all of the TK, SD, SMP/MTS, SMA, MA, SMK state/private teachers at Kabupaten Sintang. Meanwhile, the method for collecting the data in this research done by documentation, interview, and observation.

The result of this research showed that the implementation of teacher certification at Kabupaten Sintang which include some criteria, indicated the result that most participation of teacher certification at Kabupaten Sintang in the work period 10 until 20 years (60%), age 30 until 40 years old (58%), level of Penata Tk.1 and III d (51%), and the average of teaching hour more than 20 hours / week. Meanwhile, the analyzed result of the factor which supports the certification implementation policy show that authority, resource and attitude give influence on the successfulness of the implementation of teacher certification policy at Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.

ABSTRAK

Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

Sabianus

Universitas Terbuka

sabianusmap@yahoo.com

Kata Kunci : implementasi kebijakan, sertifikasi guru

Penelitian ini dilakukan untuk mendiskripsikan bagaimana pelaksanaan implementasi kebijakan sertifikasi guru di kabupaten Sintang serta faktor-faktor apa yang mendukung implementasi kebijakan tersebut. Pelaksanaan implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang ini akan dianalisa berdasarkan beberapa kriteria seperti 1) masa kerja/pengalaman mengajar. 2) usia, 3) pangkat dan golongan, 4) beban mengajar, 5) jabatan dan tugas tambahan dan 6) prestasi. Sedangkan Faktor yang mendukung implementasi sertifikasi guru di Kabupaten Sintang adalah faktor kewenangan, sumber daya, dan sikap. Faktor kewenangan ini akan melihat peranan pimpinan dan birokrasi dalam mendukung terlaksananya kebijakan sertifikasi guru. Faktor sumber daya ini akan melihat tingkat kuantitas dan kualitas guru sebagai peserta sertifikasi dan faktor sikap akan melihat respon dan tindakan guru dalam melaksanakan kebijakan sertifikasi guru ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan subjek penelitiannya meliputi Kepala Dinas, Kepala Bagian, Kepala Seksi, Pengawas, Kepala Sekolah dan seluruh Guru TK, SD, SMP/MTS, SMA, MA, SMK negeri/swasta yang sederajat sekabupaten Sintang. Sedangkan metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara dokumentasi, wawancara dan observasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang meliputi beberapa kriteria memberikan hasil bahwa peserta sertifikasi guru di Kabupaten Sintang terbanyak dengan masa kerja 10 sampai 20 tahun yang mencapai (60%), usia 30-40 tahun yang mencapai 58%, pangkat Penata Tk.I dan golongan IIId yang mencapai 51% dan rata-rata jam mengajar lebih dari 20 jam per minggu. Sedangkan hasil analisis terhadap faktor yang mendukung kebijakan implementasi sertifikasi menunjukkan bahwa faktor wewenang, sumber daya dan sikap memberi pengaruh terhadap keberhasilan implementasi kebijakan sertifikasi guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM ; Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang
 Penyusun TAPM : Sabianus
 NIM : 015283653
 Program Studi : Administrasi Publik
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Marzuki, SH,M.Ed, MA
 NIP : 130 539 856

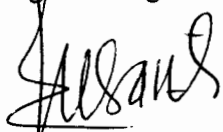
Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA.
 NIP : 19541007 197302 1 002

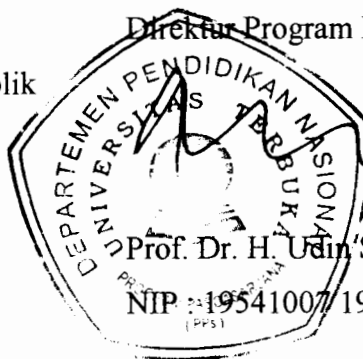
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Administrasi Publik



Dra. Susanti, M.Si
 NIP : 19671214 199303 2 002

Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA.
 NIP : 19541007 197302 1 002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Sabianus
NIM : 015283653
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu/31 Oktober 2009
Waktu : 14.00-16.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Ir. Edward Zubir, MM

Penguji Ahli : Prof. Dr. Sadu Wasistiono

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Marzuki, SH, M.Ed, MA

Pembimbing II : Prof. Dr. H. Udin. S. Winataputra, MA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan YME atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini merupakan ungkapan pemikiran dan kajian penulis mengenai Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang. Penulisan tesis ini, merupakan syarat mencapai derajat kesarjanaaan S2 pada Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini melibatkan berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, baik berupa dorongan semangat maupun sumbangan pemikiran, informasi, data, dan lain-lain. Dengan diiringi do'a, semoga Tuhan YME membalas budi baik tersebut.

Selain itu, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bantuan dan bimbingan yang telah penulis terima, kepada:

1. Rektor Universitas Universitas Terbuka Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D.
2. Direktur Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Bapak Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA.
3. Ketua Bidang Ilmu Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Ibu Dra. Susanti, M.Si.
4. Kepala UPBJJ-UT Pontianak Bapak Ir. Edward Zubir MM
5. Bapak Ir. Edward Zubir, MM selaku Ketua Komisi Penguji dan Bapak Prof. Dr. Sadu Wasistiono selaku penguji ahli atas segala masukan yang membuka wawasan Penulis.
6. Bapak Prof. Dr. H. Marzuki, SH, M.Ed, MA selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA selaku dosen pembimbing II yang di sela-sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis demi menuju proses kesempurnaan sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan.

7. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang Bapak Drs. Senen Maryono, M.Si, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
8. Seluruh dosen pengajar yang selalu membina dan mentransfer ilmu kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penyelesaian studi sehingga telah memberikan kontribusi ilmu dalam menambah wawasan, cara berpikir yang dapat dijadikan bekal dalam melaksanakan tugas sekembali dari studi ini.
9. Istri dan anak-anakku tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan doa restu selama mengikuti pendidikan S2 di Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
10. Rekan-rekan seperjuangan di MAP-UT yang bersama-sama menempuh studi dalam suka dan duka, turut andil mendukung penulis untuk tetap bersemangat menyelesaikan seluruh beban tugas.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan moril maupun materil dalam menyusun tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak terdapat berbagai kekurangan ataupun kesalahan yang disebabkan oleh keterbatasan data, waktu dan kemampuan penulis. Untuk itu, saran dan kritik sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Pontianak, November 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Pernyataan.....	ii
Abstract	iii
Abstrak	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Bagan	xii
Daftar Tabel	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Implementasi Kebijakan	10

2.	Model-model Implementasi Kebijakan.....	17
3.	Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan..	22
4.	Ukuran Keberhasilan Implementasi Kebijakan	26
5.	Profesionalisme Guru.....	31
6.	Sertifikasi Guru.....	39
B.	Kerangka Berpikir.....	49
C.	Definisi Operasional	50
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Desain Penelitian.....	53
B.	Subjek Penelitian.....	54
C.	Prosedur Pengumpulan Data.....	55
D.	Analisis Data.....	56
 BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	58
1.	Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	58
2.	Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	59
3.	Gambaran Umum Jumlah Tenaga Kependidikan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang ..	62

B.	Analisa Proses Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru	
	di Kabupaten sintang.....	71
1.	Peserta Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang.....	74
2.	Kegiatan Guru dalam Proses Sertifikasi di kabupaten Sintang	81
C.	Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Guru di Kabupaten Sintang	96
1.	Kewenangan.....	96
2.	Sumber Daya.....	99
3.	Sikap.....	101
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan	104
B.	Saran.....	106
	DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Model Proses Implementasi	19
Bagan 2.2 Model Pengaruh Pelaksana Pada Implementasi.....	20
Bagan 2.3 Model Proses Impelementasi Kebijakan.....	21
Bagan 2.4 Proses Implementasi Kebijakan	22
Bagan 2.5 <i>Measuring Performance of Human Service Effettiveness</i> <i>Prespektif</i>	30
Bagan 2.6 Kerangka Berpikir Penelitian	50
Bagan 4.1 Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.....	61
Bagan 4.2 Skema Proses Keprofesionalan Guru	74
Bagan 4.3 Diagram Alur Kegiatan Guru dalam Proses Sertifikasi	82
Bagan 4.4 Alur Peserta Sertifikasi Guru	89

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Kuota Sertifikasi Guru Propinsi Kalimantan Barat Tahun 2007	6
Tabel 1.2	Data Pegawai PNS dan Non PNS Tingkat SMP, SMA dan SMK Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang Tahun 2009.....	8
Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel.....	52
Tabel 4.1	Kebutuhan Tenaga Kependidikan Pada Setiap Tingkatan Pendidikan.....	63
Tabel 4.2	Masa Kerja Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	75
Tabel 4.3	Usia Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	77
Tabel 4.4	Pangkat/Golongan Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.....	78
Tabel 4.5	Beban Mengajar Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.....	79
Tabel 4.6	Jabatan dan Tugas Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.....	80
Tabel 4.7	Kegiatan Guru dalam Proses Sertifikasi.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guna meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di Indonesia, pemerintah telah meluncurkan berbagai kebijakan, salah satunya yang saat ini sedang hangat dibicarakan adalah kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi guru. Meski dengan kuota yang terbatas, di beberapa daerah, melalui Dinas Pendidikan setempat saat ini sedang menawarkan kepada guru-guru yang dianggap telah memenuhi syarat untuk diajukan sebagai calon peserta sertifikasi.

Sambutannya memang luar biasa, para guru sangat antusias untuk mengikuti kegiatan seleksi ini, bahkan para guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah pun ramai-ramai ikut mendaftarkan diri sebagai calon peserta, terlepas apakah yang bersangkutan masih aktif atau tidak aktif menjalankan profesi keguruannya. Barangkali, motivasi yang sangat kuat untuk ikut serta dalam ajang ini adalah disamping keinginan memperoleh legitimasi sebagai guru profesional atau guru yang kompeten, tentunya daya tarik dari disediakannya tunjangan profesi dan fasilitas lainnya yang lumayan menggiurkan.

Indonesia pada tahun 2005 telah memiliki Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang merupakan kebijakan untuk intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi Strata 1 atau D4, dan memiliki sertifikat profesi. Dengan sertifikat profesi ini pula guru berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu bulan gaji pokok guru. Di samping itu, UU No. 14 tahun 2005 juga menetapkan

berbagai tunjangan yang berhak diterima guru sebagai upaya peningkatan kesejahteraan finansial guru. Kebijakan dalam UU No. 14 tahun 2005 ini pada intinya adalah meningkatkan kualitas kompetensi guru seiring dengan peningkatan kesejahteraan mereka.

Sertifikat pendidik adalah merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah, dan dilaksanakan secara obyektif, transparan dan akuntabilitas.

Lebih lanjut dalam Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio alias penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru, dengan mencakup sepuluh komponen yaitu : (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9)

pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara objektif dengan mencapai skor minimal 850 dari perkiraan skor maksimum (1500), maka yang bersangkutan bisa dipastikan untuk berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan fasilitas yang melekat dengan jabatannya. Sayangnya, untuk memenuhi batas minimal saja ternyata tidak semudah yang dibayangkan, sejumlah permasalahan masih menghadang di depan.

Permasalahan tidak hanya dirasakan oleh para guru yang belum memiliki kualifikasi D4/S1 saja, yang jelas-jelas tidak bisa dikutsertakan, tetapi bagi para guru yang sudah berkualifikasi D4/S1 pun tetap akan menjumpai sejumlah persoalan, terutama kesulitan guna memenuhi empat komponen lainnya, yaitu komponen : (1) pendidikan dan pelatihan, (2) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (3) prestasi akademik, dan (4) karya pengembangan profesi. Saat ini, keempat komponen tersebut belum sepenuhnya dapat diakses dan dikuasai oleh setiap guru, khususnya oleh guru-guru yang berada jauh dari pusat kota.

Frekuensi kegiatan pelatihan dan pendidikan, forum ilmiah, dan momen-momen lomba akademik relatif masih terbatas. Begitu juga budaya menulis, budaya meneliti dan berinovasi belum sepenuhnya berkembang di kalangan guru. Semua ini tentu akan menyebabkan kesulitan tersendiri bagi para guru untuk meraih poin dari komponen-komponen tersebut.

Upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjaminan mutu guru ini perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk

menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi. Sertifikasi adalah prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa sesuatu produk, proses, atau jasa telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan (Nataamijaya, 2004). Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru. Masalah lain yang timbul adalah adanya wacana publik yang menyatakan bahwa masih banyaknya guru yang kurang memenuhi kualifikasi memiliki kinerja kurang memadai dalam mengajar.

Kustono (2007:2) menyebutkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat UU No. 14 tahun 2005, dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4.

Pertanyaan yang muncul adalah apakah ada jaminan bahwa sertifikasi akan meningkatkan kualitas kompetensi guru. Ada beberapa hal yang perlu untuk dikaji secara mendalam untuk memberikan jaminan bahwa sertifikasi akan meningkatkan kualitas kompetensi guru.

Pertanyaan ini penting untuk dijawab secara kritis analitis. Karena bukti-bukti hasil sertifikasi dalam kaitan dengan peningkatan mutu guru bervariasi. Di Amerika Serikat kebijakan sertifikasi bagi guru belum berhasil meningkatkan kualitas kompetensi guru, hal antara lain dikarenakan kuatnya resistensi dari kalangan guru sehingga pelaksanaan sertifikasi berjalan amat lambat. Sebagai contoh dalam kurun waktu sepuluh tahun, mulai tahun 1997–2006, Amerika Serikat hanya menargetkan 100.000 guru untuk disertifikasi. Bandingkan dengan Indonesia yang dalam kurun waktu yang sama menargetkan mensertifikasi 2,7 juta guru. sebaliknya kebijakan yang sama telah berhasil meningkatkan kualitas kompetensi guru di Singapura dan Korea Selatan.

Menyimak dari pengalaman pelaksanaan sertifikasi di berbagai negara, maka akan muncul pertanyaan. "Bagaimana agar sertifikasi bisa meningkatkan kualitas kompetensi guru?" Dan apabila gagal, "mengapa sertifikasi gagal meningkatkan kualitas guru?" Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru. Sertifikasi bukan tujuan, melainkan sarana untuk mencapai suatu tujuan, yakni keberadaan guru yang berkualitas. Kegagalan dalam mencapai tujuan ini, terutama dikarenakan menjadikan sertifikasi sebagai tujuan itu sendiri.

Bagi bangsa dan pemerintah Indonesia harus senantiasa mewaspadaai kecenderungan ini, bahwa jangan sampai sertifikasi menjadi tujuan. Oleh karenanya, semenjak awal harus ditekankan khususnya di kalangan pendidik, guru, dan dosen, bahwa tujuan utama adalah kualitas, sedangkan kualifikasi dan sertifikasi merupakan sarana untuk mencapai kualitas tersebut.

Di Indonesia, khususnya propinsi Kalimantan Barat sejak tahun 2007 sudah mulai melaksanakan uji kompetensi kuota tahun 2006 untuk mendapatkan guru yang memenuhi syarat sertifikat pendidik. Propinsi Kalimantan Barat mendapat jatah kuota sertifikasi guru sebanyak 3752 orang guru untuk periode tahun 2007 yang direalisasikan pada tahun 2008.

Tabel 1.1 Kuota Sertifikasi Guru Propinsi Kalimantan Barat Tahun 2007

NO	KABUPATEN	PNS							NON-PNS							TOTAL
		TK	SD	SLB	SMP	SMA	SMK	KUOTA	TK	SD	SLB	SMP	SMA	SMK	KUOTA	
1	BENGKAYANG	2	94	0	33	16	3	148	1	24	0	10	4	1	40	188
2	KAPUAS HULU	5	148	0	25	14	2	194	1	37	0	8	3	0	49	243
3	KETAPANG	13	203	1	47	25	6	295	3	51	0	13	6	2	75	370
4	LANDAK	4	155	0	56	21	3	239	1	40	0	16	5	1	63	302
5	MELAWI	3	78	0	22	13	3	119	1	20	0	7	3	1	32	151
6	PONTIANAK	16	288	1	82	39	15	441	4	75	0	23	10	4	116	557
7	SAMBAS	8	242	0	64	20	10	344	2	61	0	17	5	3	88	432
8	SANGGAU	7	189	1	33	19	9	258	2	47	0	10	5	2	66	324
9	SEKADAU	2	75	0	17	8	2	104	1	20	0	5	2	0	28	132
10	SINTANG	10	161	0	38	17	7	233	2	41	0	11	4	2	60	293
11	KOTA PONTIANAK	56	185	2	83	71	46	443	14	54	1	23	18	11	121	564
12	SINGKAWANG	9	82	1	31	15	17	155	2	22	0	9	4	4	41	196
	TOTAL	135	1900	6	531	278	123	2973	34	492	1	152	69	31	779	3752

sumber : <http://sertifikasiguru.org>

Untuk periode tahun 2008 yang direalisasikan pada tahun 2009 mengalami peningkatan kuota jumlah untuk sertifikasi guru. Kuota tersebut

berjumlah 4865 orang dengan perincian 4000 dari Departemen Pendidikan Nasional dan sisanya 865 untuk Departemen Agama.

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang diperoleh informasi bahwa propinsi Kalimantan Barat hingga tahun 2009 masih kekurangan sekitar 23 ribu guru terutama di kawasan pedalaman. Angka itu belum ditambah jumlah guru yang pensiun hingga tahun 2011 sebanyak seribu orang. Sementara rekrutmen baru melalui penerimaan CPNS setiap tahun hanya berkisar dua ribu orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa propinsi Kalimantan Barat masih banyak membutuhkan tenaga guru.

Sekitar 70 persen dari 55 ribu guru di Kalimantan Barat tidak layak mengikuti sertifikasi karena belum memenuhi syarat kualifikasi pendidikan minimal, yakni Strata 1 (S1). Mayoritas guru di Kalbar berpendidikan Sekolah Pendidikan Guru, Sekolah Guru Olahraga, Diploma I hingga III. Untuk mengejar target seluruh guru memperoleh sertifikasi pada 2011, Dinas Pendidikan Kalbar menawarkan program pendidikan S1. Terutama terhadap guru-guru yang dinilai layak dan memiliki komitmen untuk meningkatkan kemampuan akademis.

Di Kabupaten Sintang, sampai tahun 2008, telah memiliki 229 guru (SMP, SMA & SMK) yang memiliki sertifikasi atau hanya 15,3% dari jumlah guru di Kabupaten Sintang. Hal ini menggambarkan masih banyak guru di Kabupaten Sintang yang belum memiliki sertifikasi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 Data Pegawai PNS dan Non PNS Tingkat SMP, SMA, dan SMK Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang Tahun 2009

SEKOLAH	JLH GURU	PNS	NON PNS	S1 PNS	S1 NON PNS	LULUS SERTIFIKASI
SMP	851	405	446	249	82	145
SMA	478	183	295	176	233	68
SMK	164	32	132	32	83	16

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, 2009

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian pengukuran implementasi sertifikasi guru di propinsi Kalimantan Barat khususnya di Kabupaten Sintang menarik untuk dilakukan. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang?.
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah :

1. Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Sintang dalam memberi arah dan alternatif kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kompetensi guru;
2. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pemerintahan terutama dalam kebijakan publik di bidang pendidikan, serta dapat menjadi referensi keputusan dalam bidang manajemen peningkatan sumber daya manusia, berdasarkan penerapan yang relevan dengan ketentuan peraturan yang berlaku

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Implementasi Kebijakan

Berbagai konsep kebijakan publik yang dikemukakan oleh para ahli sangat bervariasi bentuknya. Dunn (1994:50) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian pilihan tindakan pemerintah (termasuk pilihan untuk tidak bertindak) guna menjawab tantangan yang menyangkut kehidupan masyarakat.

Dye (1989:2) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Selanjutnya James Anderson menyatakan bahwa kebijakan merupakan arah tindakan sejumlah aktor dalam mengatasi masalah atau suatu persoalan. Di samping itu kebijakan publik dapat juga merupakan serangkaian pilihan yang kurang lebih berhubungan (termasuk keputusan untuk tidak berbuat) yang dibuat oleh badan-badan atau kantor-kantor pemerintah, diformulasikan dalam bidang-bidang isu (*issue areas*) yaitu arah tindakan aktual atau potensial dari pemerintah yang didalamnya terkandung konflik diantara kelompok masyarakat (Dunn, 1995:63-64).

Beberapa konsep kebijakan publik di atas, pada dasarnya memandang kebijakan publik sebagai tujuan untuk memenuhi tuntutan aktor kebijakan. Hal yang sama dikemukakan oleh Wahab (1997:4) yakni serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor politik berkenaan dengan tujuan yang dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya

dalam situasi di mana keputusan-keputusan ini pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut.

Eulau dan Prewitt dalam Jones (1991:48-49) menyatakan ada beberapa komponen kebijakan yaitu : 1) Niat (*intentions*), 2) Tujuan (*goals*), 3) Rencana atau usulan (*plans or proposals*), 4) Program, 5) Keputusan atau pilihan (*decision or choices*), dan 6) Pengaruh (*effects*). Selanjutnya kebijakan publik merupakan suatu pemanfaatan yang strategis terhadap masalah-masalah publik. Dalam hal pemecahan suatu permasalahan tersebut perlu diupayakan suatu tahapan atau proses dalam pembuatan kebijakan publik, sebagaimana diungkapkan oleh Reply (1985:49) bahwa tahap-tahap tersebut adalah :

- a. *Agenda of Government* : pada tahap ini masalah yang ada di masyarakat menjadi agenda pemerintah.
- b. Formulasi kebijakan dan pengesahan tujuan program (*formulation and legitimation of goals and program*): pengumpulan informasi, analisa dan penyebaran.
- c. Implementasi program (*program implementation*): proses pencarian dan pengerahan sumber daya untuk mewujudkan tercapainya tujuan yang ditetapkan.
- d. Evaluasi dari tindakan dan akibatnya (*evaluation of implementation performance and impacts*): menilai bagaimana implementasi kebijakan, bagaimana perwujudannya, dan apa dampak yang ditimbulkannya.
- e. Penentuan masa depan dari kebijakan (*decision absent the future of policy and program*): menentukan apakah program atau kebijakan tersebut dianjurkan dengan berbagai perbaikan atau dibatalkan.

Definisi di atas memberikan gambaran bahwa kebijakan publik terjadi karena tindakan-tindakan pemerintah dalam mengatasi masalah yang timbul dalam masyarakat sehingga melahirkan keputusan-keputusan tersebut.

Kebijakan ini dapat dipandang sebagai sebuah proses perumusan kebijakan yang ditetapkan, dilaksanakan dan dievaluasi melalui tahap-tahap seperti *problem identification, formulation, legitimation, implementation* dan *evaluation* (Dye, 1981:340).

Pada intinya ada tiga prinsip kebijakan (*three balance principle*) yang menjadi fokus dalam mempelajari suatu kebijakan yaitu *formulation, implementation* dan *evaluation*. Dalam penelitian ini penulis melihat kebijakan dari aspek implementasinya yaitu proses implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang.

Studi implementasi masih merupakan cabang dari ilmu administrasi publik sebagaimana diungkapkan oleh Dye dan Grindle. Studi implementasi berusaha untuk menjawab pertanyaan mengapa banyak sekali program pemerintah yang tidak bisa dilaksanakan dengan baik. Pressman dan Wildavsky (1979:93) mengutip apa yang dikatakan oleh Udoji bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan akan sekedar impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

Selanjutnya Islamy (2001:102) mengemukakan, bahwa pembuat kebijakan tidak hanya ingin melihat kebijakannya telah dilaksanakan oleh masyarakat, tetapi juga ingin mengetahui seberapa jauh kebijakan tersebut telah memberikan konsekuensi positif dan negatif bagi masyarakat.

Implementasi kebijakan (*policy implementation*) merupakan proses lebih lanjut dari tahap formulasi kebijakan. Pada tahap formulasi ditetapkan strategi dan tujuan kebijakan, sedangkan tindakan (*action*) untuk mencapai tujuan diselenggarakannya pada tahap implementasi kebijakan.

Sabatier dan Mazmanian (1983:67).mengemukakan bahwa implementasi merupakan pengejawantahan keputusan mengenai kebijakan mendasar, biasanya tertuang dalam suatu undang-undang, namun juga dapat berbentuk instruksi-instruksi eksekutif yang penting atau keputusan pengadilan. Idealnya, keputusan-keputusan tersebut menjelaskan masalah-masalah yang hendak ditangani, menentukan tujuan yang hendak dicapai, dan dalam berbagai cara ‘menggambarkan struktur’ proses implementasi tersebut

Sementara itu George C Edward III menyatakan bahwa tahap implementasi kebijakan merupakan tahap diantara pembentukan kebijakan dan konsekuensi atau akibat dari kebijakan pada kelompok sasaran, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi, dan implementasi dimaksudkan untuk mencapai tujuan kebijakan yang membawa konsekuensi langsung pada masyarakat yang terkena kebijakan (Wahab, 1990:124)

Bardac (1977) mengartikan proses implementasi sebagai suatu sistem pengendalian untuk menjaga agar tidak terjadi penyimpangan sumber dan penyimpangan dari tujuan kebijakan. Selain itu proses implementasi adalah merupakan tawar-menawar antara instansi pemerintah (Derthrick, 1980). Implementasi diartikan sebagai apa yang terjadi setelah peraturan perundangan ditetapkan yang memberikan prioritas pada suatu program, manfaat atau suatu bentuk output yang jelas (*tangible*). Tugas implementasi adalah sebagai

penghubung yang memungkinkan tujuan-tujuan kebijakan publik menjadi hasil (*out comes*) dari aktivitas pemerintah. Disamping itu implementasi juga menyangkut masalah penciptaan suatu *policy delivery system* atau sistem penghantaran/penyerahan kebijakan. Implementasi juga diartikan sebagai pelaksanaan suatu keputusan politik yang biasanya disampaikan dalam bentuk peraturan perundangan. Keputusan politik itu mencakup masalah yang hendak diatasi, tujuan yang hendak dicapai serta cara untuk memecahkannya (Effendi, 2000).

Proses implementasi kebijakan dimulai dengan keluaran kebijakan dari organisasi, kemudian menuju kepada kesediaan kelompok sasaran mematuhi output kebijakan. Setelah itu menghasilkan dampak nyata output kebijakan, sehingga hasilnya terlihat melalui perbaikan mendasar terhadap peraturan yang telah atau belum dilaksanakan, yang berguna untuk menilai kinerja implementasi kebijakan.

Proses implementasi kebijakan negara merupakan pelaksanaan keputusan kebijakan dasar. Implementasi program pemerintah melibatkan berbagai tingkatan struktur organisasi dan sekurang-kurangnya dapat dilihat dari tiga sudut pandang (Wahab, 1997; 63) yaitu:

- a. Pemerakarsa kebijakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat atasan atau lembaga-lembaga di tingkat pusat untuk dilaksanakan oleh lembaga-lembaga antar pejabat di tingkat yang lebih rendah. Penekanan utama terletak pada masalah sejauh mana sasaran-sasaran atau tujuan kebijakan telah tercapai dan apakah penyebab tujuan/sasaran tercapai atau tidak tercapai.

- b. Pejabat pelaksana di lapangan, fokusnya terletak pada upaya menanggulangi hambatan yang terjadi di wilayah kerjanya.
- c. Aktor perorangan di luar pemerintah kepada siapa proyek itu ditujukan, misalnya kelompok sasaran pengusaha kecil dan Koperasi dalam upaya mengentaskan kemiskinan. Pandangan/persepsi pejabat di pusat adalah sejauhmana pelayanan jasa yang direncanakan telah dilaksanakan. Dari sisi kelompok sasaran fokus perhatiannya adalah apakah pelayanan jasa yang telah diberikan pemerintah dapat mengubah pola hidupnya.

Implementasi kebijakan bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan (Grindle dalam Wahab, 1997:59). Oleh sebab itu tidak berlebihan jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan: Bahkan Udoji (1981: 32) mengatakan bahwa *"the execution of policies is as important if not more important than policy-making. Policies will remain dreams or blue prints file jackets unless they are implemented"*. Ini menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara perumusan kebijakan dengan implementasi kebijakan dalam arti walaupun perumusan dilakukan dengan sempurna namun apabila proses implementasi tidak berkerja sesuai persyaratan, maka kebijakan yang semula baik akan menjadi jelek begitu pula sebaliknya.

Kebijakan publik selalu mengandung setidaknya tiga komponen dasar, yaitu tujuan yang luas, sasaran yang spesifik dan cara mencapai sasaran tersebut

(Wibawa dkk, 1994:15). Di dalam “cara” terkandung beberapa komponen kebijakan yang lain, yakni siapa implementatornya, jumlah dan sumber dana, siapa kelompok sasarannya, bagaimana program dan sistem manajemen dilaksanakan, serta kinerja kebijakan diukur. Di dalam cara inilah komponen tujuan yang luas dan sasaran yang spesifik diperjelas kemudian diinterpretasikan. Cara ini biasa disebut implementasi. Meter dan Horn (1975 : 6) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh publik maupun swasta baik secara individu maupun kelompok yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Definisi ini menyiratkan adanya upaya mentransformasikan keputusan kedalam kegiatan operasional, serta mencapai perubahan seperti yang dirumuskan oleh keputusan kebijakan.

Pandangan lain mengenai implementasi kebijakan dikemukakan oleh William dan Elmore sebagaimana dikutip Sunggono (1994 : 139), didefinisikan sebagai “keseluruhan dari kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan”. Sementara Mazmanian dan Sabatier (Wibawa dkk, 1986:21) menjelaskan bahwa mempelajari masalah implementasi kebijakan berarti berusaha untuk memahami apa yang nyata-nyata terjadi sesudah suatu program diberlakukan atau dirumuskan yakni peristiwa-peristiwa dan kegiatan-kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan kebijakan negara, baik itu usaha untuk mengadministrasikannya maupun usaha-usaha untuk memberikan dampak tertentu pada masyarakat ataupun peristiwa-peristiwa. Sedangkan Wibawa (1992:5), menyatakan bahwa “implementasi kebijakan berarti pelaksanaan dari suatu kebijakan atau program”.

Pandangan tersebut di atas menunjukkan bahwa proses implementasi kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri target group, melainkan menyangkut lingkaran kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya membawa konsekuensi logis terhadap dampak baik yang diharapkan (*intended*) maupun dampak yang tidak diharapkan (*spillover/negatif effects*).

2. Model-model Implementasi Kebijakan

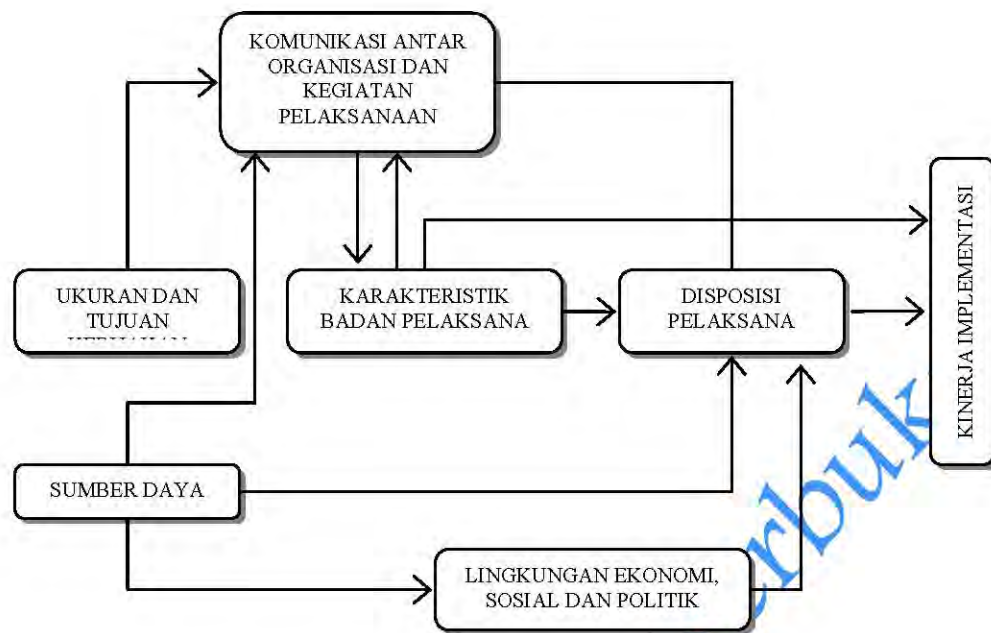
Berbagai model atau teori telah dikembangkan oleh para pakar untuk pembahasan tentang implementasi kebijakan negara baik yang bersifat abstrak maupun yang relatif operasional tergantung pada kompleksitas permasalahan kebijakan yang akan dikaji. Sebagai pedoman bahwa semakin kompleks permasalahan kebijakan, akan semakin mendalam analisis yang dilakukan dan semakin diperlukan model atau teori yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang menjadi fokus analisis.

Model-model implementasi kebijakan dikembangkan oleh beberapa ahli studi implementasi kebijakan seperti : Meter dan Horn, Grindle, Sabatier dan mazmanian serta George C. Edward III. Adapun beberapa model studi implementasi yang dikembangkan beberapa ahli, sebagai berikut :

- a. Model proses implementasi, Meter dan Horn (1975:4) mengatakan “*policy implementation encompasses those action by public and private individuals (and groups) that are directed at the achievement of goals and*

objectives set forth in prior policy decisions” makna yang bisa ditangkap dari pernyataan itu adalah bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilaksanakan oleh individu-individu dan kelompok-kelompok pemerintah dan swasta, yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang menjadi prioritas dalam keputusan kebijakan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan meliputi semua tindakan yang berlangsung antara pernyataan atau perumusan kebijakan dan dampak aktualnya. Implementasi kebijakan akan berhasil apabila perubahan yang dikehendaki relatif sedikit, sementara kesepakatan terhadap tujuan, terutama dari mereka yang mengoperasikan program di lapangan relatif tinggi. Hal ini berarti bahwa jalan yang menghubungkan antara kebijakan dan prestasi kerja dipisahkan oleh sejumlah variable (variabel bebas), yaitu:

- 1) *Standard and objective.*
- 2) *Resources.*
- 3) *Interorganizational communication and enforcement activities.*
- 4) *Characteristics of implementing agencies.*
- 5) *Economic, political and social conditions.*
- 6) *The disposition of implementors.*



Bagan 2.1 Model Proses Implementasi

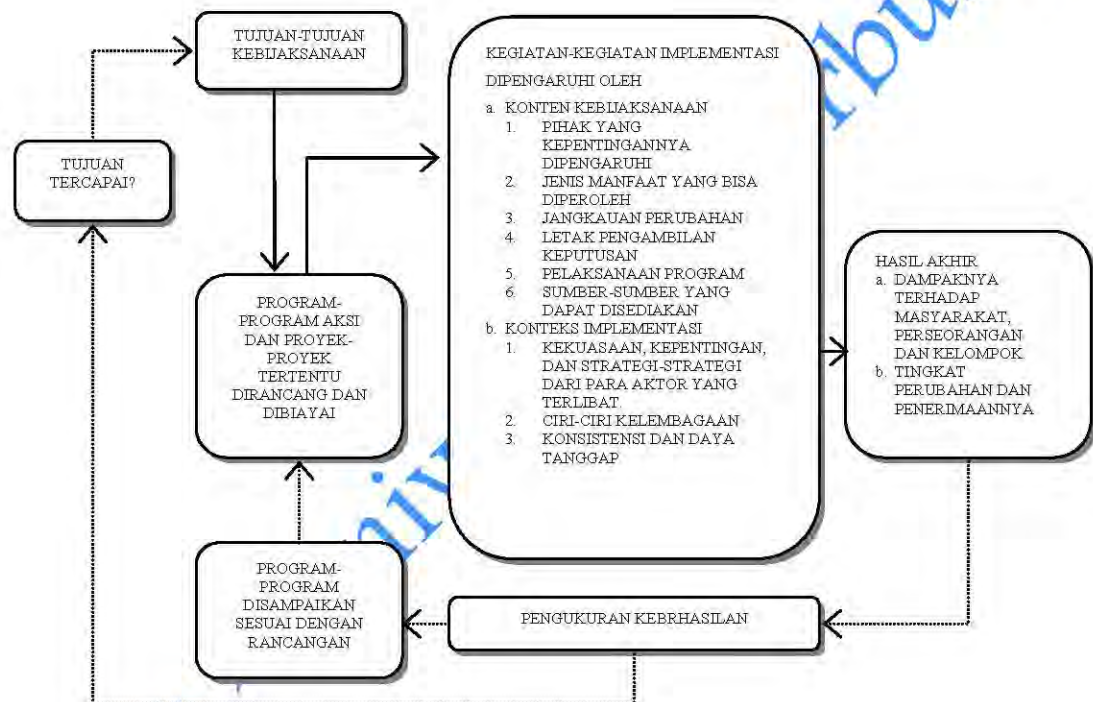
Sumber : Meter dan Horn (1975)

- b. Model pengaruh pelaksana pada implementasi, Grindle dalam Wibawa (1994:22-24). mengatakan bahwa setelah kebijakan ditransformasikan menjadi program aksi maupun proyek individual, dengan penyediaan dana, maka implementasi kebijakan dilakukan. Pelaksanaannya sendiri tergantung pada *implementability* dari program, yang dapat dilihat dari isi kebijakan yang mencakup antara lain :

- 1) Kepentingan yang terpengaruhi
- 2) Jenis manfaat
- 3) Derajat perubahan
- 4) Kedudukan *policy maker*
- 5) Siapa pelaksananya
- 6) Sumber daya.

Sedangkan dalam konteks kebijakan yang mencakup antara lain

- 1) Kekuasaan, kepentingan dan strategi pelaksana.
- 2) Karakteristik lembaga.
- 3) Kepatuhan dan daya tanggap



Bagan 2.2 Model Pengaruh Pelaksana Pada Implementasi

Sumber : Wibawa (1994)

- c. Model proses implementasi kebijakan, Sabatier dan Mazmanian dalam Wibawa (1994:25-26). mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi menjadi tiga kategori besar, yakni :

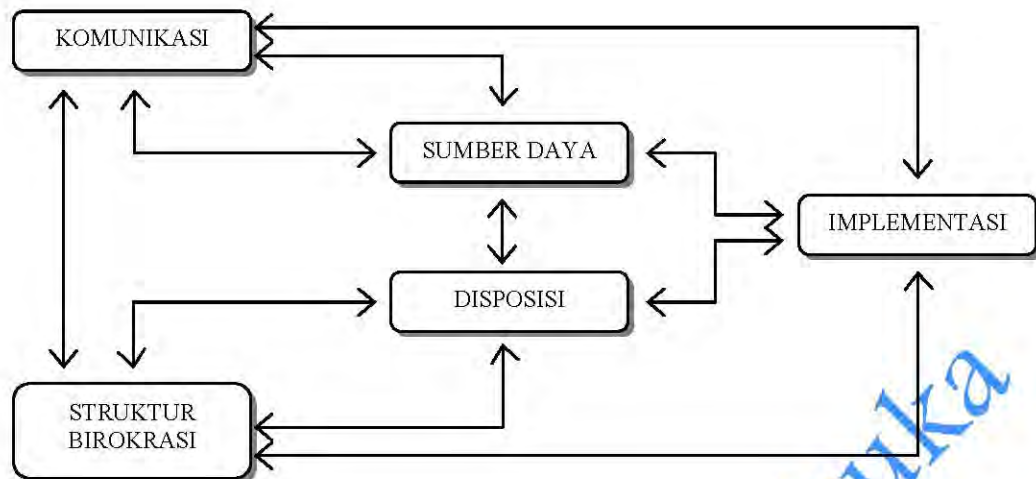
- 1) Karakteristik masalah, seperti : keragaman perilaku kelompok sasaran, sifat populasi, derajat perubahan perilaku yang diharapkan.
- 2) Struktur manajemen program yang tercermin dalam berbagai macam peraturan yang mengoperasionalkan kebijakan, seperti : kejelasan tujuan, sumber keuangan yang mencukupi, integritas organisasi pelaksana, diskresi pelaksana
- 3) Faktor-faktor diluar peraturan, seperti : kondisi sosio-ekonomi, perhatian pers terhadap masalah kebijakan, dukungan publik, sikap dan sumber daya kelompok sasaran utama, dukungan kewenangan, komitmen dan kemampuan pejabat pelaksana.



Bagan 2.3 Model proses implementasi kebijakan

Sumber : Wibawa (1994)

- d. Model implementasi kebijakan dari George C. Edward III, yang dimulai dengan pertanyaan: 'prakondisi-prakondisi apa untuk implementasi kebijakan yang berhasil'? Berkaitan dengan pertanyaan ini, Edward menjawab bahwa yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan ada empat variabel krusial yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap para pelaksana dan struktur birokrasi (Winarno, 1989:88).



Bagan 2.4 Proses Implementasi Kebijakan

Sumber : Winarno (1989)

Secara umum dapat disimpulkan, bahwa model-model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan. Jika diperhatikan secara cermat, berbagai model tersebut menunjukkan adanya saling keterkaitan antara satu dengan lainnya, atau sama-sama membicarakan adanya faktor tertentu yang sangat penting dan kuat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan, misalnya yang menyangkut faktor sumber daya yang sama-sama dibicarakan oleh Meter dan Horn, Grindle, Sabatier dan Mazmanian, dan Edward.

3. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Bertitik tolak dari kerangka teori beberapa ahli, maka peneliti mencoba menghubungkan antara obyek penelitian implementasi kebijakan dengan variabel yang dikemukakan beberapa ahli studi implementasi kebijakan. Kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat tiga faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap

tingkat kinerja implementasi kebijakan, yaitu : kewenangan (*authority*), sumber daya (*resources*), sikap (*commitment*) .

Hubungan variabel kewenangan, sumber daya, sikap sebagai variabel independen terhadap kinerja implementasi kebijakan pengelolaan perikanan lebak lebung, akan dijelaskan melalui uraian berikut :

a. Kewenangan

Wewenang adalah dasar atau pondasi tempat manajemen melakukan kegiatan-kegiatannya guna mempengaruhi aktivitas para bawahan pada jenjang hirarki organisasi. Wewenang bersumber dari peraturan-peraturan, norma-norma/ketentuan-ketentuan yang memberikan kejelasan tentang ruang lingkup (*scope*) dan yang membatasi dalam pelaksanaannya.

Wewenang yang dijalankan manajemen pemerintah adalah alat kekuasaan politik yang telah ditetapkan kompetensi logis guna meningkatkan pelayanan publik. Wewenang sangat diperlukan guna merealisasikan tujuan-tujuan pemerintah yang dipercayakan kepada aparat administrasi, tanpa wewenang sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Di dalam wewenang terkandung kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap hasil karyanya. Kekuasaan dalam wewenang bukan berarti dapat bertindak semaunya melainkan pada hal-hal yang bersifat pengarahan agar sesuai dengan koridor peraturan, akan tetapi didalamnya juga terkandung kuasa untuk bertindak bila menemukan penyelewengan (Grindle dalam Wibawa, 1994).

Dalam sistem pemerintahan, manajemen tingkat atas memberikan wewenang kepada manajemen bawah untuk melaksanakan suatu urusan

tertentu. Pelimpahan wewenang ini dapat dilakukan secara tertulis atau tidak tertulis, eksplisit atau implisit. Untuk birokrasi pemerintahan wewenang diberikan secara tertulis agar manajemen bawah memiliki landasan hukum untuk bertindak. Birokrasi yang efektif memberikan delegasi wewenang (*distribution of power*) kepada aparat pelaksana sesuai dengan tingkatan birokrasi untuk menjalankan kebijakan. Sebagai seorang manajer pemerintah kabupaten Bupati memiliki wewenang untuk menjalankan urusan yang dilimpahkan kepadanya dari pemerintah propinsi. Begitu juga dengan Bupati yang memiliki tugas yang banyak maka perlu melimpahkan sebagian wewenangnya kepada aparat dibawahnya. Dalam kebijakan pengelolaan perikanan lebak lebung ini, camat bertugas untuk melaksanakan pelelangan obyek lebak lebung di wilayah administrasinya dan memantau kegiatan eksploitasi dan preservasi obyek tersebut.

b. Sumber Daya

Isi dan pesan kebijakan dapat diterima secara cermat dan jelas oleh pelaksana lapangan namun sulit untuk diimplementasikan bila kurangnya ketersediaan sumber daya yang diperlukan, sehingga tidak efektif. Sumber daya dapat menjadi faktor yang penting dalam implementasi suatu kebijakan publik (Edward dalam Winarno : 1989). Sumber daya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia..

Selain itu implementasi kebijakan menuntut tersedianya sumber daya yang lain, baik yang berupa dana maupun insentif. Kinerja kebijakan akan rendah apabila dana yang dibutuhkan tidak disediakan oleh pemerintah

secara memadai (Wibawa, 1994 : 20). Adalah kenyataan bahwa motivasi dasar dari kebanyakan pegawai yang melakukan pekerjaan diluar tugas pokoknya adalah untuk mendapatkan tambahan penghasilan (insentif). Guna mendorong produktivitas kerja pegawai menjadi lebih tinggi dalam mengimplementasikan kebijakan, banyak organisasi memberikan insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi pegawai pemerintah.

c. Sikap

Faktor sikap atau komitmen juga turut menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan (Mazmanian dan Sabatier dalam Wibawa, 1994). Perubahan sikap pelaksana dan kelompok dalam masyarakat di berbagai wilayah terhadap tujuan kebijakan dan tindakan aparat pelaksana memainkan peran yang cukup penting dalam proses implementasi. Dalam kaitan ini dilema yang biasanya dihadapi oleh pejabat publik yang berusaha untuk mengubah perilaku dari satu atau lebih kelompok masyarakat adalah bahwa derajat dukungan publik atas kebijakan berbeda-beda dari waktu ke waktu.

Perubahan sikap pelaksana dan kelompok masyarakat terjadi apabila kebijakan yang dijalankan selama ini telah membebani dan membatasi akses kehidupan mereka, dan secara alami akan terjadi penolakkan. Tugas yang amat penting dari para birokrat daerah adalah menjabarkan dukungan yang tadinya meluas menjadi suatu kekuatan masyarakat yang turut menentukan dalam keputusan kebijakan. Sebaliknya bagi penentang kebijakan walaupun mereka tidak memiliki akses terhadap pengambilan keputusan maupun aparat

pelaksana, pada umumnya memiliki sumber-sumber dan insentif untuk ikut campur tangan dalam proses implementasi.

Rogers dan Bullock (1980) mengungkapkan bahwa keputusan seseorang untuk patuh terhadap suatu kebijakan merupakan fungsi dari : (1) pelanggaran mudah dideteksi dan dibawa ke pengadilan, (2) adanya sanksi bagi yang melanggar, (3) sikap kelompok masyarakat terhadap keabsahan peraturan, (4) ongkos/beban bagi kelompok masyarakat yang patuh.

4. Ukuran Keberhasilan Implementasi Kebijakan

Kebijakan yang telah diformulasikan dan diimplementasikan dilakukan penilaian terhadap keberhasilannya, apakah telah sesuai dengan tujuan yang dikehendaki atau belum, untuk itu perlu dilihat kinerja dari kebijakan tersebut. Konsep kinerja kebijakan senantiasa diartikan sebagai apa yang dilihat dari program yang telah dilaksanakan. Hal ini menyangkut seluruh aspek yang berhubungan dengan kebijakan yang telah diimplementasikan.

Cheema dan Rondinelli (1983:31), mengatakan bahwa keberhasilan suatu kebijakan dapat dilihat dari performansi kebijakan yang mencakup pencapaian tujuan, peningkatan kemampuan pemerintah di unit-unit lokal guna merencanakan dan memobilisasi sumber daya, peningkatan produktivitas dan pendapatan, peningkatan partisipasi masyarakat serta peningkatan akses fasilitas pemerintah

Selanjutnya Jackson dan Morgan (1978:84) mengemukakan bahwa kinerja pada umumnya menunjukkan tingkat tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, yang hendak dicapai. Selain itu Bernadin dan Russel sebagaimana dikutip Jones (1991:135) lebih rinci memberikan batasan mengenai kinerja yakni

catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa kinerja atau performansi suatu program pembangunan selalu dikaitkan dengan aktivitas pencapaian tujuan kebijakan. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan aktivitas yang selalu ingin diwujudkan dalam setiap pelaksanaan program pembangunan. Dengan terwujudnya tujuan yang ditetapkan itu, maka dapat dilihat tingkat kinerja dari implementasi kebijakan tertentu.

Kemudian apabila kinerja dikaitkan dengan implementasi kebijakan, maka dapat digambarkan bahwa sebuah proyek sebagai kegiatan dari program, agar dapat menjadi sasaran yang efektif untuk mencapai tujuan, menurut Robert Chambers, harus disusun dengan prosedur yang sederhana dan luas, serta dapat dipahami dengan mudah oleh pelaksana (Bryant dan White, 1987:108).

Kinerja menurut Rue dan Byars dalam Keban (1999) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil "*the degree of accomplishment*" atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu kebijakan. Juga pendapat Wibawa (1994 : 19) mengemukakan bahwa kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat pencapaian standar atau sasaran kebijakan. Tingkat tercapainya standar dan tujuan kebijakan ini adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh aktor yang terlibat.

Kesederhanaan prosedur di samping dapat melincinkan jalannya pelaksanaan kebijakan, juga memungkinkan timbulnya inisiatif yang bermanfaat di kalangan implementor. Keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan untuk

mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, merupakan ukuran dalam penilaian kinerja kebijakan tertentu.

Berhasil tidaknya suatu kebijakan dapat diketahui melalui evaluasi kebijakan dengan yang memiliki fungsi menurut Dunn dalam Muhadjir (2000) sebagai berikut :

- a. Memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan publik.
- b. Memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemikiran tujuan dan target.
- c. Memberi sumbangan pada aplikasi dan metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi.

Keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, merupakan ukuran dalam penilaian kebijakan tersebut. Namun kebijakan publik apapun sebenarnya mengandung resiko untuk gagal. Hogwood dan Gunn dalam Wahab (2001) telah membagi pengertian kegagalan kebijakan (*policy failure*) ini dalam 2 (dua) kategori, yaitu *non implementation* (tidak terimplementasikan) dan *unsuccesfull implementation* (implementasi yang tak berhasil).

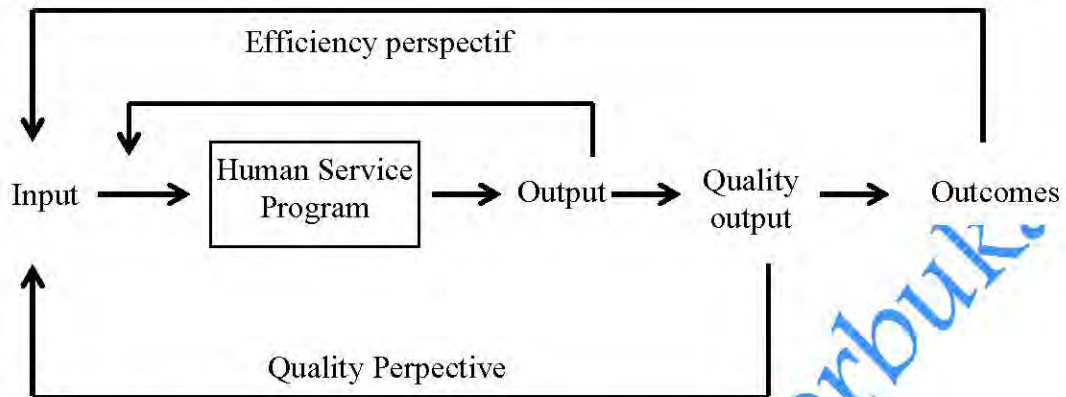
Kegagalan kebijakan publik menurut Andrew Dunsire dalam Wahab (2001) dinamakan sebagai *implementation gap*, yaitu suatu istilah yang dimaksudkannya untuk menjelaskan suatu keadaan dimana dalam proses kebijakan selalu terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang

diharapkan (direncanakan) oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dicapai (sebagai hasil atau prestasi dari pelaksanaan kebijakan). Besar kecilnya perbedaan tersebut sedikit banyak akan tergantung pada apa yang disebut oleh Walter Williams dalam Wahab (2001) sebagai *implementation capacity* dari organisasi/ aktor untuk melaksanakan keputusan kebijakan sedemikian rupa sehingga ada jaminan bahwa tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan (dalam dokumen formal) dapat dicapai.

Keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan untuk mencapai tujuan sasaran merupakan ukuran dalam penilaian kebijakan. Pengukuran dimaksud sebagaimana pendapat Van Meter dan Van Horn (1975) adalah bahwa : Suatu kebijakan tentulah menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kegiatan kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dari sasaran tersebut.

Menurut Martin dan Kettner (1996) bahwa ukuran pelaksanaan kebijakan mengkombinasikan tiga perspektif pertanggungjawaban yaitu : (1) perspektif efisiensi (*efficiency perspective*), (2) Perspektif kualitas (*quality perspective*), (3) Perspektif efektivitas (*effectiveness perspective*).

Dari ketiga perspektif tersebut menunjukkan perbedaan konsep program pertanggungjawaban pelaksanaan kebijakan, serta penekanan pada perbedaan feedbacknya. Selanjutnya rangkaian perspektif menurut Martin dan Kettner seperti skema berikut:



Bagan 2.5 *Measuring Performance of Human Service Effectiveness Perspektif*

Sumber: Martin dan Kettner (1996)

Dari gambar tersebut Martin dan Kettner (1996) menjelaskan bahwa pelaksanaan kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

- Output* (hasil kerja kebijakan) untuk mengukur efisiensi kebijakan, apakah hasil yang dicapai sesuai dengan biaya (*cost*) yang dikeluarkan.
- Quality output* (mengukur kualitas kebijakan) apakah kualitas yang dilakukan dalam program ini memuaskan kelompok sasaran.
- Outcomes* (dampak kebijakan) yaitu dampak jangka panjang pelaksanaan suatu kebijakan. Sedangkan efektifitas merupakan *policy action* yang diambil atau ditempuh, mampu mencapai *policy goal* yang diinginkan karena setiap kebijakan mempunyai tujuan.

Sebagai indikator dari ketiga pelaksanaan kebijakan tersebut (*output*, *quality output* dan *outcomes*) memiliki perbedaan antara satu sama lainnya. Lebih

lanjut Martin dan Kettner (1996) menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan terdiri atas *policy goal*, *policy outcomes* dan *policy performance* (*policy output* + *policy goals*). Apabila *policy outcomes* jauh dibawah *policy goal*, maka *policy performancenya* rendah. Akan tetapi bila *policy outcomes* jauh lebih tinggi dari *policy goals*, maka *policy performance* (pelaksanaan kebijakan) tinggi.

Secara lebih rinci dapat dikemukakan bahwa di dalam perpektif *policy outcomes* itu sendiri terdiri atas : (1) *economic benefit*, (2) *subject well being*, (3) *equity*, dan (4) *integration social*. Keempat perspektif indikator pengukuran tersebut perlu diperhatikan di dalam kebijakan publik. Namun bukan berarti keempat perspektif tersebut diukur atau digunakan secara bersamaan, akan tetapi dipilih sesuai dengan tingkat kebutuhan dalam penelitian (Martin dan Kettner, 1996).

5. Profesionalisme Guru

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 perubahan 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 some department of learning or science is used in its application to the affairs of others or in the practice of an art founded upon it*”

Dalam pelaksanaannya, 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 realistis dan optimistik. Selanjutnya guru harus profesional.

Secara praktis guru harus senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam hal ini guru harus memiliki kemampuan sebagai berikut :

- a. Mampu menguasai materi pelajaran
- b. Mampu merencanakan program belajar mengajar

- c. Mampu melaksanakan proses belajar mengajar
- d. Mampu melaksanakan evaluasi
- e. Mampu mendiagnosa kesulitan belajar siswa
- f. Mampu melaksanakan administrasi, kurikulum atau administrasi guru.

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

- a. 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
- b. Pembinaan dan pengembangan guru melalui wadah KKG, KKKS, KKPS, MGMP, dan MGP pada semua jenjang dan jenis pendidikan.

Normal menjelaskan *Taxonomy For Teachers Competencies* Normal Doele dalam Sutadipura (1995) sebagai berikut:

- a. Kompetensi guru untuk “*Assessing and Evaluating Students Behavior.*”
Menenal jiwa anak didik merupakan syarat mutlak dalam proses pembentukan kepribadian individu, menemtukan 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

1) *Structuring* (waktu yang diperlukan)

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

2) *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.

3) *Conducting Discussing Small Group Activities*

Proses belajar- mengajar dengan metode diskusi.

4) *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 *Follow-up* nya.

5) *Providing For Feedback* / menyediakan umpan balik.

6) *Presenting in Formations*

Guru harus mampu menuangkan buah pikirannya secara tertulis dalam kata-kata yang dapat ditangkap dengan mudah oleh siswa.

7) *Utilizing Inductive or Problem Solving*

Prosedur deduktif bertolak dari yang umum ke yang khusus.

8) *Questioning and Responding*

Komunikasi oleh guru yang dilakukan dengan tanya jawab.

9) *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 antara lain:

- 1) Buku induk
- 2) Buku kas
- 3) Mengkaver rapat sekolah
- 4) Korespondensi (membuat surat/membahas surat)

5) 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 bermaksud 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.

Profesionalisme guru lahir tidak hanya karena kebutuhan, akan tetapi membutuhkan usaha dan waktu. Lahirnya profesi didukung juga oleh teori yang terus berkembang, mengapa profesi guru membutuhkan ketrdudukan dari sisi perkembangan teori? Karena teori memang memiliki kepentingan sebagai dasar

dalam pengembangan dan teori memberikan dukungan terhadap keajegan sebuah ilmu dan profesi. Pentingnya teori bagi profesional membawa implikasi, dari sisi pendidikan akademis yang cukup lama diperguruan tinggi sesuatu yang mutlak dan dinyatakan dengan tanda keberhasilan, dan hanya orang-orang tertentu yang dapat melaksanakan dan memiliki kemampuan intelektual tersebut, selanjutnya seleksi untuk calon profesi harus melalui saringan dan pendidikan yang teliti dan tegas.

Unsur lainnya dalam profesi adalah kewenangan yang melekat, pendidikan dalam bidang ilmunya memberi seorang profesional jenis pengetahuan yang tidak dimiliki oleh orang yang bukan ahli dalam bidang itu. Contoh seorang guru memiliki kewenangan penuh dalam memberikan penilaian terhadap peserta didiknya.

Penegasan dalam profesi guru adalah juga adanya pengakuan dari masyarakat, setiap kelompok profesi berusaha agar masyarakat menguatkan dan mengakui kewenangannya dengan memberikan dukungan dan kepercayaan. Pengakuan tersebut bisa berbentuk formal maupun non formal. Pengakuan formal ialah adanya pengakuan dari kekuatan hukum. Pengakuan non formal dengan lahirnya bentuk-bentuk dukungan terhadap profesi oleh lembaga-lembaga yang didirikan oleh masyarakat.

Berkembang dan tegaknya sebuah profesi sehingga profesi menjadi tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuannya adalah adanya kode etik. Kode etik adalah bentuk perilaku normatif yang menjadi acuan bagi setiap anggota profesi dan sebagai jaminan bagi orang di luar anggota profesi yang bersangkutan. Kode etik keguruan sangat menekankan pengabdian pada

masyarakat, profesi, dan kesejahteraan kliennya, serta menolak penyalahgunaan keterampilan profesinya untuk tujuan pribadi dan melarang seseorang mengaku sebagai bagian dari profesi itu tanpa menjadi anggota secara formal.

Profesi berkembang membentuk budaya profesi. Kebudayaan profesi terdiri dari norma-norma, simbol-simbol dan konsep karier. Simbol-simbol itu dapat berupa lencana, lambang, pakaian, sejarahnya, dan pahlawan-pahlawannya. Profesi memandang bahwa jasanya itu suatu kebajikan sosial, dan kesejahteraan masyarakat akan sangat dirugikan oleh ketidak hadirannya. Budaya profesi dan unsur-unsurnya tersebut diikat dalam satu kebersamaan dan persatuan profesi. Suatu profesi secara keseluruhan mempunyai tanggung jawab atas kualitas jasa yang diberikan, pengembangan karier anggotanya, rekrutmen calon profesi, pendidikan calon profesi dan tindakan-tindakan anggota profesi.

Dengan demikian sebuah profesi (profesi guru) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Memiliki fungsi yang signifikan dalam kehidupan masyarakat dimana profesi tersebut berada
2. Memerlukan keahlian dan keterampilan tertentu yang tidak dapat dijangkau oleh masyarakat awam pada umumnya
3. Keahlian yang diperoleh dikembangkan berdasarkan disiplin ilmu yang jelas dan sistematis
4. Memerlukan pendidikan atau pelatihan yang panjang, sebelum seseorang mampu memangku profesi tersebut
5. Memiliki otonomi dalam membuat keputusan yang terkait dengan ruang lingkup tugasnya

6. Memiliki kode etik jabatan yang menjelaskan bagaimana profesi itu harus dilaksanakan oleh orang yang memegangnya
7. Memiliki organisasi yang merupakan tempat pemegang profesi berasosiasi dan mengembangkan profesi tersebut.

6. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Menurut PP RI No.19/tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, disebutkan bahwa pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sertifikat pendidik (guru) diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik.

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut, yaitu: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Nilai yang muncul dalam kerangka sertifikasi adalah penjaminan mutu yang berlangsung secara berkelanjutan bagi guru dan dosen. Konteks di atas memberikan pengertian lebih dalam bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian pengakuan bahwa seorang guru telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas profesional dalam mengajar atau layanan pendidikan dalam jenjang pendidikan tertentu setelah melalui uji kompetensi yang dilaksanakan lembaga sertifikasi (Syafarudin, 2008)

Mulyasa (2006:17), pada hakikatnya sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan nasional pada umumnya sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.

Di Negara maju istilah sertifikasi bagi masyarakatnya sudah tidak asing lagi, utamanya yang terkait dengan upaya melakukan pengendalian mutu (*quality control*) dari suatu hasil pendidikan. Di Amerika Serikat, *National Commision on Educational Services (NCES)* secara umum memberikan batasan sertifikasi, yaitu “*certification is a procedure where by the states evaluates and reviews a teacher candidate’s credential and provides him or her license to teach*” (Kustono, 2007). Dalam kaitan ini, di tingkat Negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)*. Badan independen ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon guru layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi guru.

Di Inggris, istilah sertifikasi didefinisikan sebagai berikut: “*Certification is designed for candidates who have gained the competencies, skills and knowledge.*” (Brown, 2003). Sementara itu menurut Webster Dictionary: *A Certification is a designation earned by a person, product or process. Certification may be a synonym for licensure but more often licensure applies only to persons and is required by law (whereas certification is generally voluntary). Certification of persons indicates that the individual has a specific knowledge, skills or abilities in the view of the certifying body.*

Dalam Pasal 8 Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) dikemukakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut dalam Pasal 11 dikemukakan bahwa: sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Persyaratan tersebut antara lain dikemukakan dalam Bab VI PP. 19/2005 tentang Saandansasi Nasional Pendidikan, bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D IV) atau Sarjana (S 1).

Dalam peraturan pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru tertanggal 4 Mei 2007, disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kepribadian, social dan professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dalam konteks tersebut berarti bahwa penilaian atas kinerja guru merupakan penjumlahan komulatif atas semua unsur kompetensi sebagai satu kesatuan yang utuh. Apabila salah satu kompetensi ditinggalkan maka secara otomatis bahwa kinerja guru dalam melaksanakan profesinya sebagai pendidik tidak terpenuhi. Ini berarti bahwa dalam pembuatan laporan kinerja guru seyogyanya harus dibuat selengkap mungkin sesuai dengan prinsip standar kompetensi profesi pendidik berlaku umum. Lebih lanjut dalam PP tersebut disebutkan bahwa standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti yang selanjutnya dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, kompetensi guru kelas SD/MI.dan kompetensi guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK (untuk guru

kelompok mata pelajaran normative dan adaptif).

Wibowo (2004), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut.

1. Pengawasan Mutu
 - a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
 - b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
 - c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.

- d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2. Penjamin Mutu

- a. Adanya proses pengembangan profesional dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
- b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/ pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan ketrampilan tertentu.

Melengkapi uraian diatas, Jalal (2001:221-225); dan Tilaar (2002:382-391), mengungkapkan bahwa proses sertifikasi guru menuju profesionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan, dan peningkatan karir guru.

1. Kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia ini masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain.
2. Tunjangan fungsional yang merupakan insentif bagi guru sebaiknya diberikan dengan mempertimbangkan: (1) kesusilaan tempat bertugas, (2) kemampuan, keterampilan, dan kreativitas guru, (3) fungsi, tugas, dan peranan guru di sekolah, (4) prestasi guru dalam mengajar, menyiapkan bahan ajar, menulis, meneliti, dan membimbing, serta berhubungan

dengan *stakeholder*. Dalam hal ini, guru perlu diberikan kesempatan bersaing untuk memperoleh penghargaan berbentuk insentif.

3. Sistem rekrutmen guru dan penempatannya memerlukan kebijakan yang tepat mengingat banyak calon guru yang sering memilih tugas di tempat yang diinginkannya. Untuk menghilangkan masalah seperti itu, maka dalam rekrutmen dan penempatan perlu dipertimbangkan beberapa hal berikut:
 - a. Asal tempat calon guru;
 - b. Memperketat persyaratan calon guru yang diangkat dengan melihat hasil pendidikan dan seleksi;
 - c. Menetapkan batas waktu tugas untuk bisa mengajukan mutasi atau pindah;
 - d. Memberikan insentif dan jaminan lain bagi calon guru yang ditempatkan di daerah terpencil;
 - e. Memperkuat disiplin di tempat tugas dan menerapkan sanksi bagi yang melanggar;
 - f. Memintakan partisipasi dan tanggung jawab masyarakat untuk menjamin kesejahteraan, tempat tinggal, keamanan, kesehatan guru, terutama guru yang berasal dari daerah lain;
 - g. Untuk mengisi kekurangan guru di SD, SLTP, atau SLTA yang jauh dari kota, sebaiknya memberdayakan lulusan yang ada di tempat itu dengan legitimasi dari pemerintah daerah.
4. Pendidikan dan pembinaan tenaga guru dapat ditempuh melalui tiga cara, yaitu pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan, dan pendidikan akta mengajar.

- a. Pembinaan calon guru melalui pendidikan prajabatan memerlukan pertimbangan sebagai berikut:
- 1) Peningkatan mutu pelayanan akademik pada LPTK yang meliputi sarana prasarana dan SDM-nya;
 - 2) Seleksi calon yang ketat dalam hal intelegensi, latar belakang, sifat dan sikap pribadi;
 - 3) Pendidikan guru yang dapat menjamin mutu penguasaan ilmu-ilmu pendidikan, keguruan, psikologi, dan ilmu bidang khusus yang menjadi spesialisasinya, serta penguasaan praktek mengajar;
 - 4) Calon guru harus pula menguasai ilmu dan keterampilan meneliti, menulis, membaca, sosial, budaya, dan bahasa Indonesia yang baik dan benar;
 - 5) Untuk mampu mengikuti perkembangan maka calon guru harus terampil menggunakan komputer, mengelola perpustakaan, olah raga, dan kesenian;
 - 6) Calon guru minimal satu tahun mengalami hidup dalam asrama untuk membina pemahaman kerja sama sikap hidup bersama, dan terutama mampu menyelami dan menghargai sifat dan watak yang berbeda-beda.
- b. Pembinaan melalui program dalam jabatan biasanya diberikan oleh lembaga-lembaga pelatihan yang dilaksanakan oleh diknas, pemerintah daerah, organisasi profesi (PGRI), kelompok masyarakat,

juga oleh pihak luar negeri. Untuk membina karir guru melalui pelatihan dalam jabatan ini perlu dikembangkan :

- 1) Program yang tidak mengganggu tugas guru.
 - 2) Pelatihan-pelatihan jangka pendek yang baik dan praktis mengenai metode, manajemen sekolah, dan kepemimpinan, pengembangan bidang ilmu, keterampilan baru yang perlu dikuasai guru, penelitian dan penulisan.
 - 3) Sebaiknya tiap enam bulan atau satu tahun diadakan evaluasi kinerja guru, dan hasil evaluasi itu ditindaklanjuti dengan mengembangkan pelatihan dalam jabatan, dengan menerapkan peningkatan mutu berbasis sekolah.
 - 4) Setiap kegiatan peningkatan mutu selayaknya mendapat dukungan dana dari pusat, daerah, dan *stakeholder*.
 - 5) Khusus pembinaan peningkatan guru SD melalui PGSD yang belajar jarak jauh perlu ada biaya dari pusat dan daerah.
- c. Pembinaan tenaga guru melalui akta mengajar bagi lulusan diploma dan sarjana nonkeguruan. Dalam hal ini perlu dilakukan seleksi sebelum mereka mengikuti akta mengajar, sehingga profesi guru bukan tempat pelarian untuk mencari kerja.
- d. Pengembangan karir guru terkait dengan profesionalisme dan daya tarik jabatan guru memerlukan kebijakan sebagai berikut.
- 1) Menumbuhkembangkan kesadaran guru terhadap kode etik sebagai guru yang profesional, serta mencintai tugasnya, dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya.

- 2) Menyederhanakan prosedur dan penilaian kenaikan jabatan fungsional guru, dan sedapat mungkin masyarakat dapat dimintai pendapatnya, agar hasilnya lebih objektif.
- 3) Beban yang tidak terkait dengan fungsi dan tugas guru sebaiknya dihilangkan, karena akan mengganggu perhatian guru pada tugas pokoknya.
- 4) Pengangkatan kepala sekolah perlu dilakukan melalui seleksi yang ketat dan adil, mempertimbangkan latar belakang mental dan prestasi kerja, serta melibatkan orang tua murid dan masyarakat yang tergabung dalam komite sekolah/ madrasah.
- 5) Pengawasan kepada semua jenjang pendidikan harus dilaksanakan secara teratur, terkendali, dan terus menerus dengan menggunakan paradigma penilaian yang akademik. Tenaga pengawas sebaiknya orang yang khusus dipersiapkan melalui sistem pendidikan/pelatihan yang intensif.

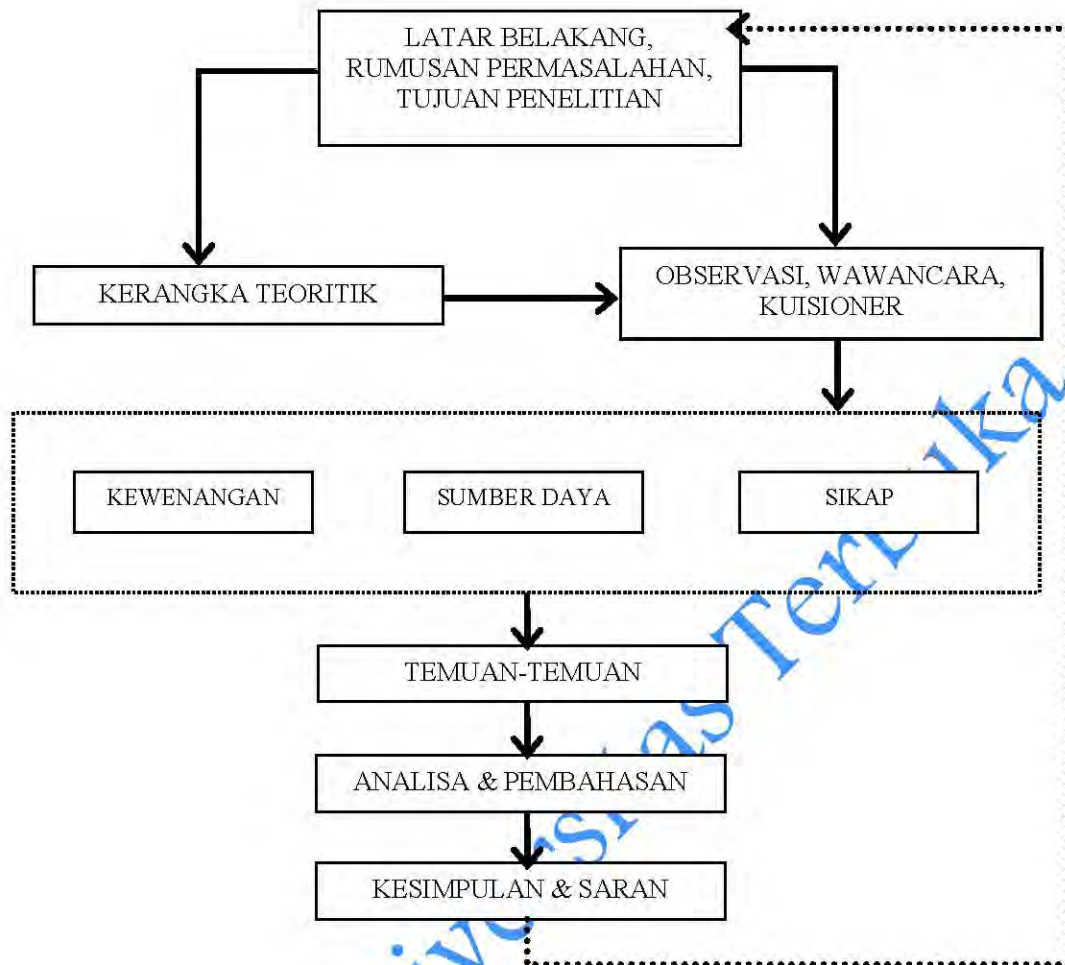
Memahami persoalan sertifikasi dan peningkatan profesional guru, maka mengacu kepada pendapat Duke dan Canady (1992:119) menyebutkan bahwa kelangsungan pertumbuhan dan pengembangan merupakan dimensi fundamental dari semua profesi. Ternyata hanya sedikit guru yang mau pensiun untuk menyegarkan keterampilan, perolehan keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan dalam mata pelajaran dan masalah murid. Persoalan utama adalah bagi pembuat kebijakan bagaimana yang terbaik untuk memajukan guru dan

memberikan penggajian bagi kelangsungan pengembangan dalam kesibukan profesional.

Lebih lanjut dijelaskan Duke dan Canady bahwa pengembangan profesional dipahami bahwa proses yang merupakan secara minimal meninggikan level kompetensi guru dari berbagai kompetensi profesional dan mengembangkan pemahaman mereka tentang diri, peran, konteks, dan karir. Dengan perkataan lain, pengembangan staf adalah usaha untuk menolong kelompok guru mencapai kebutuhan organisasi sekolah mereka dan sistem sekolah. Tujuan dari perbaikan ini adalah pertumbuhan individual, yang akhirnya bertujuan pada peningkatan organisasi sekolah. Seseorang mendorong keragaman dan yang lain mengembangkan kebersamaan dalam arah yang umum. Sekolah akan menjadi' dinamis dan responsif karena adanya pengembangan staf di setiap sekolah.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dibuat kerangka berpikir yang digunakan untuk mengkaji kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang, termasuk kinerja atau dampak kebijakan yang hendak dicapai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada skema 1 berikut ini:



Bagan 2.6 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Analisa Peneliti (2009)

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Definisi ini menunjuk pada suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menemukan variabel yang sama. Dengan informasi tersebut, dapat diketahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel itu dilakukan. Dapat juga

menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atau diperlukan prosedur pengukuran yang baru (Effendi, 1989:33 & 46).

Pada penelitian ini ada dua variabel yang akan dianalisis dan dibahas. Kedua variabel itu adalah :

1. Proses pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru

Konsep proses pelaksanaan kebijakan adalah implementasi suatu kebijakan yang meliputi tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi hasil pelaksanaan kebijakan. Sedangkan keberhasilan kinerja suatu kebijakan adalah hasil atau output (*effect* dan *impact*) yang dicapai setelah suatu kebijakan diimplementasikan (Effendi, 1989). Jika dikaitkan dengan fokus penelitian ini, maka konsep tersebut dapat dioperasionisasikan menjadi hasil atau output berupa *effect* dan *impact* yang dicapai, setelah kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang diimplementasikan oleh pemerintah daerah melalui dinas pendidikan.

2. Faktor yang mempengaruhi kebijakan sertifikasi guru

Faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dan kinerja implementasi sertifikasi guru di Kabupaten Sintang adalah faktor kewenangan, sumber daya, dan sikap.

Faktor kewenangan ini akan melihat bagaimana peranan pimpinan (Kepala Dinas, Kepala Seksi, Kepala Bagian, Pengawas, dan Kepala Sekolah) mendukung terlaksananya kebijakan sertifikasi guru.

Faktor sumber daya ini lebih mengarah kepada guru sebagai pelaksana kebijakan sertifikasi dengan melihat tingkatan pendidikan, masa kerja dan

usia. Sedangkan faktor sikap, akan melihat bagaimana respon guru sebagai pelaku sertifikasi terhadap kebijakan ini.

Untuk memperjelas definisi operasional, maka dapat dibuat operasionalisasi dari variabel yang ada sebagai berikut :

Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
1	Pelaksanaan Sertifikasi Guru	Peserta Sertifikasi	1. Berdasarkan masa kerja/pengalaman mengajar 2. Berdasarkan usia 3. Berdasarkan pangkat dan golongan 4. Berdasarkan beban jumlah mengajar 5. Berdasarkan jabatan atau tugas tambahan 6. Berdasarkan prestasi kerja
		Kegiatan dalam sertifikasi	1. Proses sosialisai 2. Proses melengkapi dan pengajuan persyaratan 3. Hasil sertifikasi
2	Faktor-faktor yang mempengaruhi	Kewenangan	1. Perintah dan kewajiban 2. Birokrasi
		Sumber Daya	1. Kualitas SDM 2. Kuantitas SDM
		Sikap	1. Motivasi dan dorongan 2. Kepatuhan terhadap aturan

Sumber : Analisa Peneliti, 2009

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif ini berusaha mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa. Sedangkan menurut Sugiono (1992) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Menurut Surachmad (1978), penyelidikan deskriptif ditujukan kepada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Sedangkan metode deskriptif kualitatif menurut Bogman dan Taylor yang dikutip Moleong (2001:2) didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis / lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dicermati. Sedangkan oleh Simon dalam Surachmad (1989 : 193), mengatakan bahwa metode penelitian deskriptif digunakan untuk mendapatkan deskripsi holistik objek penelitian secara akurat.

Menurut Sutopo (2002), penelitian kualitatif menekankan pada makna dan lebih memfokuskan pada data kualitas dengan analisa kualitatifnya. Terhadap data kuantitas, penelitian kualitatif tetap memandang sebagai kuantitas dan harus diolah dalam pola pikir kuantitatif (dengan hitungan angka), sama sekali tidak dipaksa untuk dianalisa secara kuantitatif. Data kuantitas dihitung tidak dengan arahan pembuktian bagi suatu prediksi tetapi digunakan sebagai fenomena

pendukung analisa kualitatif bagi kemantapan makna sebagai simpulan akhir. Penelitian kualitatif lebih mementingkan makna, tidak ditentukan oleh kualitasnya tetapi lebih ditentukan oleh proses terjadinya jumlah (dalam bentuk angka) dan cara memandang atau perspektifnya.

Sementara itu juga, Moleong (2001) mengatakan bahwa penelitian kualitatif digunakan berdasarkan pertimbangan; 1) menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, 2) metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan responden, dan 3) metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

B. Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian digunakan metode *purposive sampling* yaitu dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti. Subjek penelitian yang *purposive* adalah subjek penelitian yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian dan diusahakan agar dapat mewakili populasi, tergantung pada penilaian atau pertimbangan (*judgement*) dari peneliti, oleh karena itu *purposive sampling* disebut juga *judgmental sampling* (Soeratan dan Arsyad, 1999:119-120).

Pada penelitian ini, subjek penelitiannya berjumlah 25 orang meliputi :

1. Kepala Dinas berjumlah 1 orang
2. Kepala Bidang berjumlah 2 orang
3. Kepala Seksi berjumlah 2 orang
4. Kepala Sekolah berjumlah 5 orang

5. Guru berjumlah 10 orang

C. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Wawancara; dilakukan terhadap responden yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas dan mendalam tentang berbagai hal yang diperlukan, yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Observasi; dilaksanakan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian, dengan maksud memperoleh gambaran empirik pada hasil temuan.
3. Dokumentasi; sebagai data skunder. Data ini diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang berupa data tentang jumlah sekolah dan guru mulai SD sampai SMA sekabupaten Sintang dan data jumlah guru yang telah mengikuti sertifikasi periode 2006, 2007 dan 2008

Untuk memberikan keabsahan data penelitian ini, dilakukan triangulasi data. Menurut Denzin dalam Moleong (2004), triangulasi data dapat dilakukan dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini memanfaatkan penggunaan sumber. Triangulasi data dengan memanfaatkan penggunaan sumber ini akan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber informasi atau data yang berbeda. Untuk itu penelitian dapat dilakukan dengan jalan :

1. Mengajukan pertanyaan lebih dari satu informan
2. Mengecek dengan berbagai sumber data.

D. Analisis Data

Sesuai dengan metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dari lapangan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Melalui teknik ini, akan digambarkan seluruh data atau fakta yang diperoleh dengan mengembangkan kategori-kategori yang relevan dengan tujuan penelitian dan penafsiran terhadap hasil analisis deskriptif dengan berpedoman pada teori-teori yang sesuai.

Selanjutnya analisis data ini akan dilakukan secara induktif, yakni penganalisaan dengan cara menarik kesimpulan atas data yang berhasil dikumpulkan dari yang berbentuk khusus ke bentuk umum, atau penalaran untuk mencapai suatu kesimpulan mengenai semua unsur-unsur penelitian yang tidak diperiksa/diteliti dalam penelitian mengenai implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang, setelah menyelidiki sebagian saja dari unsur-unsur tersebut sesuai dengan sampel penelitian yang ditetapkan sebelumnya.

Moleong (2001) mengatakan bahwa ada lima alasan penggunaan analisis induktif tersebut, yaitu : 1) lebih dapat menemukan kenyataan ganda, 2) lebih dapat membuat hubungan peneliti-responden menjadi eksplisit dan akuntabel, 3) lebih dapat menguraikan keputusan tentang dapat tidaknya pengalihan kepada suatu latar lainnya, 4) Lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang

mempertajam hubungan-hubungan dan 5) Dapat memperhitungkan nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.

Puslata ~ Universitas Terbuka

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

1. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

Suatu organisasi dibentuk adalah untuk mewujudkan tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi yang biasa disebut visi. Visi dapat diartikan sebagai gambaran keadaan yang ideal dan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

Menurut Miler dan Dess (1996), visi adalah kata-kata yang mampu memberikan inspirasi dalam bentuk permintaan untuk menjadi yang terbaik, terhebat dan terbesar. Karena pentingnya sebuah visi maka "Visi tanpa tindakan adalah mimpi, tindakan tanpa visi adalah membuang waktu, visi dengan tindakan dapat mengubah dunia".

Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang yang telah ditetapkan adalah :
"Terselenggaranya Pendidikan Yang menjadi pusat unggulan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, merata dan berkeadilan berazaskan iman dan taqwa",

Untuk mencapai pernyataan visi tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang menetapkan pernyataan misi sebagai berikut

- a. Meningkatkan pembinaan pendidikan bagi anak usia dini melalui pendidikan prasekotah (TK).
- b. Menuntaskan pelaksanaan wajib belajar 9 Tahun.
- c. Melakukan pembinaan sekolah menengah untuk mempersiapkan

pendidikan akademik dan kejuruan.

- d. Meningkatkan pembinaan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga termasuk seni budaya.
- e. Menetapkan kebijakan dan standar kompetensi kabupaten.
- f. Melaksanakan desentralisasi dan otonomi pengelolaan pendidikan sampai tingkat sekolah.
- g. Meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru serta tenaga kependidikan.
- h. Penyediaan infrastruktur dan sarana pendidikan yang layak.
- i. Memberikan layanan khusus kepada anak-anak berbakat dan cerdas, memberikan kemudahan, menyediakan layanan pendidikan khusus bagi anak yang mengatami ketunaan, keterbetakangan dan miskin.
- j. Mengalang kemitraan dan peran serta masyarakat termasuk dunia usaha.

2. Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

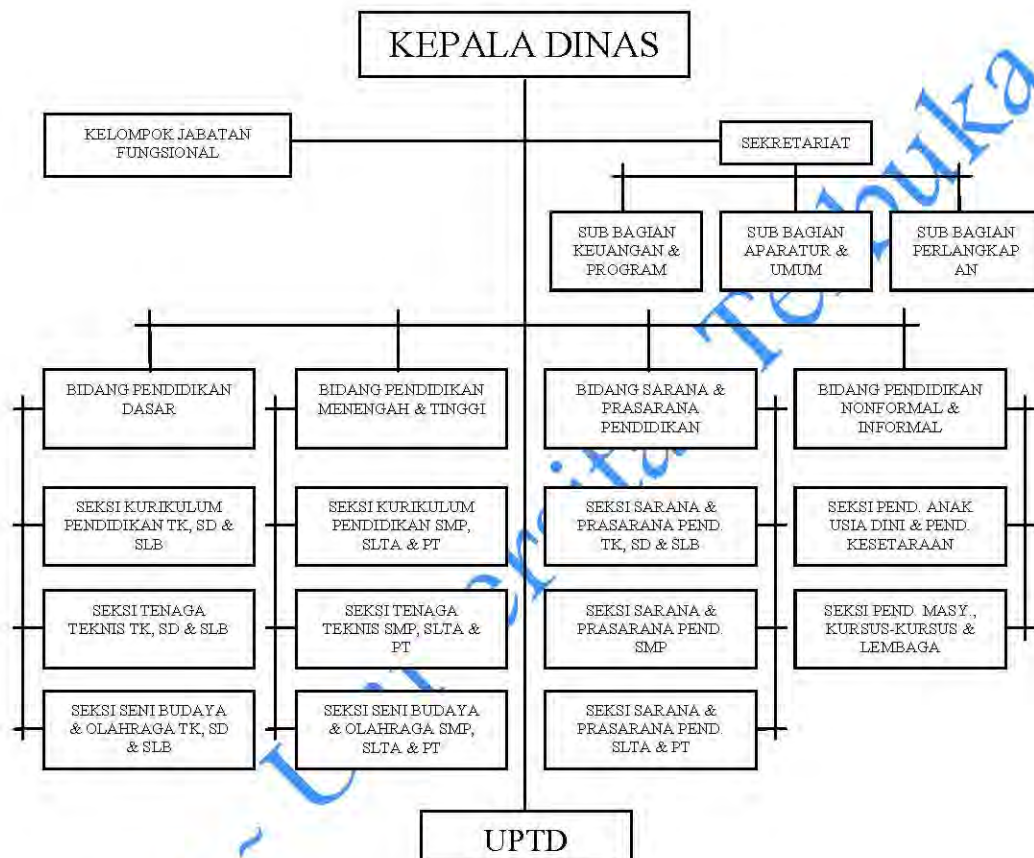
Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di pimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan bidang kewenangannya. Sehingga penentuan susunan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang ditetapkan melalui Peraturan Bupati Sintang Nomor 34 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.

Berdasarkan peraturan Bupati Sintang tersebut, susunan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang terdiri dari :

- a. Kepala
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Keuangan dan Program;
 - 2) Sub, Bagian Aparatur dan Umum;
 - 3) Sub Bagian Perlengkapan;
- c. Bidang Pendidikan Dasar, terdiri dari:
 - 1) Seksi Kurikulum Pendidikan TK, SD dan SLB;
 - 2) Seksi Tenaga Teknis TK, SD dan SLB;
 - 3) Seksi Seni Budaya dan olahraga TK, SD dan SLB;
- d. Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi, terdiri dari:
 - 1) Seksi Kurikulum Pendidikan SMP, SLTA dan Perguruan Tinggi;
 - 2) Seksi Tenaga Teknis SMP, SLTA dan Perguruan Tinggi;
 - 3) Seksi Seni Budaya dan olahraga SMP, SLTA, SMK dan Perguruan Tinggi;
- e. Bidang Sarana dan Prasarana Pendidikan, terdiri dari:
 - 1) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan TK, SD dan SLB;
 - 2) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan SMP;
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan SLTA, SMK dan Perguruan Tinggi;
- f. Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal, terdiri dari:
 - 1) Seksi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Kesetaraan.
 - 2) Seksi Pendidikan Masyarakat, Kursus-kursus dan Kelembagaan;
- g. Unit Pelaksana. Teknis Dinas (UPTD);

h. Kelompok Jabatan Fungsional;

Untuk lebih jelas susunan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, dapat dilihat pada bagan berikut :



Bagan 4.1 Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

Sumber : Dinas Pendidikan kabupaten Sintang (2009)

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kepala UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi

secara vertikal dan horizontal, baik di dalam lingkungan masing-masing dan antar Satuan Organisasi Perangkat Daerah serta dengan Instansi Vertikal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang sesuai dengan bidang tugasnya..

Pejabat Struktural dalam lingkungan Dinas Pendidikan bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan bawahan masing-masing, memberikan bimbingan serta petunjuk pelaksanaan tugas bawahannya. Dalam melaksanakan tugasnya, Pejabat Struktural wajib mengetahui dan mematuhi petunjuk, bertanggung jawab dan menyampaikan laporan kepada atasan masing-masing. Kemudian wajib mengoreksi dan mengkaji laporan yang diterima dan selanjutnya sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut.

Pejabat Struktural Dinas Pendidikan juga berkewajiban mengawasi bawahan masing-masing dan mengambil langkah-langkah dan tindakan bila terjadi penyimpangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Gambaran Umum Jumlah Tenaga Kependidikan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru merupakan unsur penentu terciptanya mutu pelayanan dan hasil pendidikan pada setiap jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dalam rangka menjamin kelancaran kegiatan belajar mengajar, keberadaan tenaga kependidikan

yang sesuai dengan jumlah yang diperlukan untuk standar pelayanan minimal merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi.

Kebutuhan tenaga kependidikan pada setiap tingkatan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kebutuhan Tenaga Kependidikan Pada Setiap Tingkatan Pendidikan

TINGKAT KEPENDIDIKAN	KEBUTUHAN TENAGA KEPENDIDIKAN TIAP SEKOLAH
SEKOLAH DASAR	a. 1 orang Kepala Sekolah b. 1 orang Guru Kelas tiap rombongan belajar c. Minimal 1 orang Guru Agama d. Minimal 1 orang Guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA	a. 1 orang Kepala Sekolah b. 1 orang Wakil Kepala Sekolah c. Minimal 1 orang Guru tiap mata pelajaran d. Minimal 1 orang Guru Bimbingan Pelajar e. Minimal 1 orang Laboran bila memiliki laboratorium f. Minimal 1 orang Teknisi Sumber Belajar bila memiliki ruang praktek g. Minimal 1 orang Pustakawan bila memiliki perpustakaan
SEKOLAH MENENGAH ATAS	a. 1 orang Kepala Sekolah b. Minimal 1 orang Wakil Kepala Sekolah atau maksimal 4 orang Wakil Kepala Sekolah c. Minimal 1 orang Guru tiap mata pelajaran

	d. Minimal 1 orang Guru Bimbingan Pelajar e. Minimal 1 orang Laboran bila memiliki laboratorium f. Minimal 1 orang Teknisi Sumber Belajar bila memiliki ruang praktek g. Minimal 1 orang Pustakawan bila memiliki perpustakaan
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN	a. 1 orang Kepala Sekolah b. 1 atau beberapa orang Wakil Kepala Sekolah c. Minimal 1 orang Guru tiap mata pelajaran d. Minimal 1 orang Guru tiap spesialisasi e. Minimal 1 orang Guru BP f. Minimal 1 orang Laboran bila memiliki laboratorium g. Minimal 1 orang Teknisi Sumber Belajar bila memiliki ruang praktek h. Minimal 1 orang Pustakawan bila memiliki perpustakaan

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten sintang, 2009

Kabupaten Sintang pada Tahun Pelajaran 2007/2008 telah memiliki 340 SD Negeri, 1 MI Negeri, 45 SMP Negeri, 1 MTs Negeri, 10 SMA Negeri, 1 MA Negeri dan 2 SMK Negeri yang tersebar di 14 kecamatan. Selain itu juga terdapat 26 SD swasta, 8 MI swasta, 8 SD Kelas Jauh, 20 SMP swasta, 8 MTs swasta, 9 SMA swasta, 3 MA swasta dan 6 SMK swasta.

Berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap data tenaga kependidikan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kabupaten Sintang, diketahui bahwa

sampai dengan bulan Juli 2008 penyebaran tenaga kependidikan tidak merata dengan rincian sebagai berikut:

a. Gambaran Penyebaran Tenaga Kependidikan untuk Tingkat Sekolah Dasar

- 1) Guru Kelas; jumlah guru kelas yang dibutuhkan adalah 2.548 orang, tersedia 2.020 orang (79,28%), terdapat kekurangan sebanyak 642 orang pada 12 kecamatan namun di Kecamatan Sintang dan Binjai Hulu kelebihan sejumlah 114 orang.
- 2) Guru Pendidikan Jasmani; jumlah yang dibutuhkan sebanyak 383 orang, tersedia 78 orang (20,37%), kekurangan tenaga Guru Pendidikan Jasmani tersebut terjadi pada seluruh kecamatan di Kabupaten Sintang sedangkan total dari kekurangan Guru Pendidikan Jasmani tersebut adalah sebanyak 305 orang.
- 3) Guru Agama; jumlah guru yang dibutuhkan 984 orang, tersedia sebanyak 483 orang (49,10%), terdapat kekurangan sebanyak 505 orang, kecuali di Kecamatan Sintang kelebihan sebanyak 4 orang.

b. Gambaran Penyebaran Tenaga Kependidikan untuk Tingkat Sekolah Menengah Pertama:

- 1) Tenaga Tata Usaha; dari 74 SMP/MTs hanya ada 47 SMP/MTs yang memiliki tenaga tata usaha (63,51%).
- 2) Tenaga Bendaharawan; dari 74 SMP/MTs hanya ada 26 SMP/MTs yang memiliki tenaga bendaharawan (35,14%).
- 3) Tenaga Lab; dari 74 SMP/MTs ada 41 SMP/MTs yang memiliki laboratorium. Dari 41 SMP/MTs yang memiliki laboratorium

tersebut hanya ada 1 SMP yang memiliki tenaga laboran khusus (2,44%).

- 4) Tenaga Pustakawan; dari 74 SMP/MTs ada 50 SMP/MTs yang memiliki perpustakaan. Dari 50 SMP/MTs yang memiliki perpustakaan tersebut hanya ada 11 SMP/MTs yang memiliki tenaga pustakawan (22%).
- 5) Tenaga Penjaga Sekolah; dari 74 SMP/MTs hanya ada 12 SMP/MTs yang memiliki tenaga penjaga sekolah (16,22%).
- 6) Guru Mata Pelajaran; jumlah guru yang dibutuhkan adalah 1.148 orang yang memegang 15 mata pelajaran. Tenaga pendidik yang tersedia adalah 851 orang Guru Mata Pelajaran (74,13%). Diantaranya terdapat Kepala Sekolah sebanyak 74 Orang dengan jumlah kebutuhan Kepala Sekolah sebanyak 74 orang (100%). Masih terdapat kekurangan Guru Mata Pelajaran sebanyak 297 orang yang terjadi pada seluruh kecamatan di Kabupaten Sintang.

c. Gambaran Penyebaran Tenaga Kependidikan untuk Tingkat Sekolah Menengah Atas:

- 1) Tenaga Tata Usaha; dari 23 SMA/MA hanya ada 21 SMA/MA yang memiliki tenaga tata usaha (91,30%).
- 2) Tenaga Bendaharawan; dari 23 SMA/MA hanya ada 11 SMA/MA yang memiliki tenaga bendaharawan (47,83%)
- 3) Tenaga Laboran; dari 23 SMA/MA, ada 19 SMA/MA yang memiliki laboratorium. Namun dari 19 SMA/MA yang memiliki laboratorium tersebut hanya ada 2 SMA yang memiliki tenaga laboran (8,70%).

- 4) Tenaga Pustakawan; dari 23 SMA/MA, ada 17 SMA/MA yang memiliki perpustakaan. Dari 17 SMA/MA yang memiliki perpustakaan tersebut ada 6 SMA/MA yang memiliki tenaga pustakawan (35,30%).
 - 5) Tenaga Juru Bengkel; dari 23 SMA/MA tidak ada SMA/MA yang memiliki tenaga juru bengkel (0,00%).
 - 6) Tenaga Penjaga Sekolah; dari 23 SMA/MA hanya ada 3 SMA/MA yang memiliki tenaga penjaga sekolah (13,04%).
 - 7) Guru Mata Pelajaran; jumlah guru yang dibutuhkan adalah 490 yang memegang 17 mata pelajaran. Tenaga pendidik yang tersedia adalah 478 orang Guru Mata Pelajaran (97,55%). Diantaranya terdapat Kepala Sekolah sebanyak 23 orang dengan jumlah kebutuhan Kepala Sekolah sebanyak 23 orang (100%). Masih terdapat kekurangan Guru Mata Pelajaran sebanyak 12 orang meskipun pada kecamatan yang lain ada kelebihan namun secara keseluruhan masih kurang.
- d. Gambaran Penyebaran Tenaga Kependidikan Tingkat Sekolah Menengah Kejuruan:
- 1) Tenaga Tata Usaha; dari 8 SMK, ada 7 SMK yang memiliki tenaga tata usaha (87,50%).
 - 2) Tenaga Bendaharawan; dari 8 SMK, ada 5 SMK yang memiliki tenaga bendaharawan (62,50%).
 - 3) Tenaga Laboran; dari 8 SMK, ada 6 SMK yang memiliki laboratorium. Namun dari 6 SMK yang memiliki laboratorium tersebut, tidak ada SMK yang memiliki tenaga laboran (0,00%).

- 4) Tenaga Teknisi Sumber Belajar; dari 8 SMK, ada 4 SMK yang memiliki ruang praktek. Dari 4 SMK yang memiliki ruang praktik tersebut hanya ada 3 SMK yang memiliki tenaga petugas instalasi (37,50%).
- 5) Tenaga Pustakawan; dari 8 SMK, ada 7 SMK yang memiliki perpustakaan. Dari 7 SMK tersebut ada 3 SMK yang memiliki tenaga petugas perpustakaan (37,50%).
- 6) Tenaga Penjaga Sekolah; dari 8 SMK hanya ada 1 SMK yang memiliki tenaga penjaga sekolah (12,50%).
- 7) Guru Mata Pelajaran; jumlah guru yang dibutuhkan untuk 17 mata pelajaran umum dan 1 mata pelajaran produktif adalah 185 orang, tersedia 164 orang (88,65%), sehingga terdapat kekurangan sebanyak 21 orang.

Kondisi tersebut di atas tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 129a/U/2004 tanggal 14 Oktober 2004 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pendidikan yang antara lain menyatakan:

1. Standar Pelayanan Minimal untuk tenaga kependidikan Sekolah Dasar adalah:
 - 1) 90 persen dari jumlah guru SD yang diperlukan terpenuhi.
 - 2) 90 persen guru SD memiliki kualifikasi sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan secara nasional.

2. Standar Pelayanan Minimal untuk tenaga kependidikan SMP adalah:
 - 1) 80 persen sekolah memiliki tenaga kependidikan non guru untuk melaksanakan tugas administrasi dan kegiatan non mengajar lainnya.
 - 2) 90 persen dari jumlah guru SMP yang diperlukan terpenuhi.
 - 3) 90 persen guru SMP memiliki kualifikasi sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan secara nasional.
3. Standar Pelayanan Minimal untuk tenaga kependidikan SMA adalah:
 - 1) 80 persen sekolah memiliki tenaga kependidikan non guru untuk melaksanakan tugas administrasi dan kegiatan non mengajar lainnya.
 - 2) 90 persen dari jumlah guru SMA yang diperlukan terpenuhi. 90 persen guru SMA memiliki kualifikasi sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan secara nasional.
4. Standar Pelayanan Minimal untuk tenaga kependidikan SMK adalah:
 - 1) 80 persen sekolah memiliki tenaga kependidikan non guru untuk melaksanakan tugas administrasi dan kegiatan non mengajar lainnya.
 - 2) 90 persen dari jumlah guru SMK yang diperlukan terpenuhi. 90 persen guru SMK memiliki kualifikasi sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan secara nasional.

Akibat dari kekurangan tenaga kependidikan tersebut antara lain:

- a. Kegiatan belajar mengajar di sekolah belum bisa berjalan secara optimal.
- b. Guru mengajar pada mata pelajaran yang bukan kompetensi yang dimilikinya sehingga hasilnya kurang maksimal.
- c. Beban kerja guru di sekolah-sekolah yang mengalami kekurangan guru melebihi yang seharusnya.

Kekurangan tenaga kependidikan tersebut disebabkan oleh:

- a. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk tenaga pendidik dan non pendidik ditentukan oleh kebijakan Pemerintah Pusat, sedangkan Dinas Pendidikan Kabupaten hanya berwenang mengusulkan formasi kebutuhan tenaga.
- b. Pengangkatan PNS tersebut belum sepenuhnya memadai dan belum dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan non pendidik di daerah.

Atas permasalahan tersebut Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang menyatakan bahwa kebutuhan guru yang belum memenuhi kebutuhan disebabkan formasi pengangkatan PNS setiap tahunnya dirasakan lebih sedikit daripada kebutuhan dan jumlah guru wanita yang jumlahnya cukup banyak dan mengikuti tugas suami.

B. Analisa Proses Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

Saat ini telah muncul komitmen kuat dari Pemerintah, terutama Depdiknas, untuk merevitalisasi kinerja guru antara lain dengan memperketat persyaratan bagi siapa saja yang ingin meniti karir profesi di bidang keguruan. Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 diamanatkan bahwa, guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Kualifikasi akademik dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S-1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru, mulai dari Taman Kanak-kanak sampai dengan sekolah menengah.

Pemerintah Kabupaten Sintang melalui Dinas Pendidikan merencanakan program peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan baik berupa peningkatan rasio pelayanan pendidikan maupun tenaga kependidikan melalui pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik dan tenaga kependidikan. Serta dengan mengupayakan peningkatan kualitas layanan pendidik dengan melakukan pendidikan dan latihan agar memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar.

Peningkatan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi pendidik dan tenaga kependidikan dengan mengembangkan sistem renumerisasi dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai juga menjadi perhatian pemerintah. Dengan pemberian penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, serta perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan

intelektual. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang :

"Sejak terbitnya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen serta munculnya sejumlah kebijakan yang pro pendidikan, profesi guru semakin memperoleh perhatian yang memadai. Tuntutan keprofesional guru menjadi prioritas dinas untuk meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Sintang" (Wawancara tanggal 10 April 2009)

Tuntutan akan profesionalisme guru harus disertai dengan pemenuhan kebutuhan hak guru atas kesejahteraan atau penghasilan yang layak. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 ayat (1) huruf a mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pasal 15 ayat (1) dari undang-undang ini mengamanatkan bahwa penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Salah satu hak guru sebagaimana dimaksudkan di atas adalah hak atas tunjangan profesi. Berkaitan dengan ini, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 16 mengamanatkan bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi dimaksud diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang

sama. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Bidang di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang :

“Sebagai penghargaan terhadap guru yang telah mengikuti sertifikasi pemerintah memberikan penghargaan berupa tunjangan profesi yang besarnya satu kali gaji. Pemberian tunjangan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya dan juga sebagai motivasi terhadap guru-guru yang belum memiliki sertifikasi untuk segera mengikuti sertifikasi” (Wawancara tanggal 7 April 2009)

‘Euforia’ pasca kelahiran Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 baru pada sebatas akan membaiknya ‘upah jiwa’ (materil) bagi guru. Sedangkan pada tuntutan lebih jauhnya masih mengandalkan kepada upaya-upaya pemerintah, guru sendiri banyak yang belum sadar bahwa hal itu akan banyak menuntut pada kualifikasi individu masing-masing. Dengan gaji minimal 3 juta rupiah perbulan maka memang akan memberikan peluang terhadap perbaikan kehidupan, tapi disisi lain pemenuhan dari terisnya tiga juta tersebut banyak tuntutan seperti peningkatan kualifikasi pendidikan dari diploma 2 minimal menjadi strata 1 minimal untuk guru SD, kompetensi yang harus dimiliki maksimal menyangkut kompetensi professional, kompetensi pedagogis, kompetensi sosial dan kompetensi individual/kepribadian. Secara keseluruhan bekal modal intelektual dan perubahan pola-pola pikir lama menjadi pola pikir baru, beban baru merubah manusia dewasa yang akan mendewasakan manusia yang belum dewasa. Berikut hasil wawancara dengan salah seorang guru di SMAN 3 Kabupaten Sintang :

“Dengan adanya sertifikasi kami yakin akan dapat meningkatkan kualitas kami sebagai tenaga pendidik dan tentunya juga akan berdampak terhadap peningkatan perekonomian kami. Tapi untuk mencapai hal tersebut tidaklah semudah yang kami bayangkan. Banyak persyaratan yang harus kami penuhi. Bagi kami yang belum sarjana harus kuliah lagi. Dan ini terasa berat bagi kami yang bertugas jauh dari kota Sintang” (Wawancara tanggal 31 Maret 2009 dengan seorang guru yang belum memiliki sertifikasi)

Keprofesionalan seorang guru tidak didapat dengan mudah, harus melalui beberapa tahapan yang harus dilalui. Gambaran proses untuk menjadi seorang guru profesional dapat dilihat pada skema di bawah ini :



Bagan 4.2

Skema Proses Keprofesionalan Guru

Sumber : Analisa Peneliti (2009)

1. Peserta Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

Penetapan peserta merupakan kegiatan terpenting dalam pelaksanaan sertifikasi guru. Apabila terjadi kesalahan atau ketidakadilan dalam penetapan peserta oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi aksi ketidakpuasan dari para guru. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang ;

“Dalam menentukan peserta sertifikasi guru di lingkungan Dinas Pendidikan, kami berpatokan dengan kuota yang telah ditentukan dari pusat. Pada awal sertifikasi tepatnya pada kuota tahun 2006, peserta yang mendaftar untuk mengikuti sertifikasi tidak mencapai kuota karena banyak yang tidak memenuhi persyaratan. Namun tahun-tahun berikut yaitu kuota tahun 2007 dan 2008 jumlah yang mendaftar sudah melewati kuota” (Wawancara tanggal 30 Maret 2009)

Dari hasil wawancara tersebut dapat diperoleh informasi bahwa pelaksanaan sertifikasi mendapat respon yang baik dari para guru dan mereka sangat antusias untuk mencoba mengikutinya. Untuk mengantisipasi terjadinya peristiwa tersebut, perlu dibuat kriteria untuk menyusun prioritas peserta yang akan mengikuti sertifikasi guru. Kriteria tersebut antara lain :

a. Masa kerja/pengalaman mengajar

Masa kerja dihitung sejak yang bersangkutan bekerja sebagai guru baik sebagai PNS maupun non PNS. Masa kerja guru yang telah mengikuti sertifikasi di lingkungan Dinas Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Masa Kerja Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

NO	SEKOLAH	MASA KERJA		
		< 10 TH	10 – 20 TH	>20 TH
1.	SD	27	68	5
2.	SMP-SMA	58	75	7
	TOTAL	85	143	12

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, 2009

Dari tabel terlihat bahwa guru yang telah mengikuti sertifikasi paling banyak yang memiliki masa kerja 10 – 20 tahun (60%), sedangkan yang

paling sedikit adalah guru yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun (5%). Masa kerja paling rendah adalah 7 tahun 10 bulan dan yang tertinggi 24 tahun 1 bulan. Berikut hasil wawancara dengan salah seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang yang menangani masalah sertifikasi guru ini:

“Peserta yang mengikuti sertifikasi guru kebanyakan memiliki masa kerja 10 sampai 20 tahunan dengan jumlah yang lebih dari 50 persen. Berdasarkan pengamatan saya mereka yang memiliki masa kerja yang kurang dari 10 tahun masih banyak yang belum memenuhi persyaratan untuk mengikuti sertifikasi. Sedangkan peserta dengan masa kerja lebih dari 20 tahun mereka sudah malas untuk mengurus persyaratan” (Wawancara tanggal 30 Maret 2009)

Dari hasil wawancara dan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru banyak diikuti oleh guru yang telah memiliki masa kerja 10 sampai 20 tahun mengajar.

b. Usia

Usia yang dihitung adalah usia kronologis, diperinci sampai dengan bulan supaya dapat terlihat perbedaannya. Usia guru yang telah mengikuti sertifikasi di lingkungan Dinas Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Usia Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

NO	SEKOLAH	USIA			
		< 30 TH	30-40 TH	40-50 TH	>50 TH
1.	SD	0	57	37	6
2.	SMP-SMA	1	82	49	8
	TOTAL	1	139	86	14

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, 2009

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa peserta sertifikasi yang memiliki umur 30-40 tahun paling banyak mengikuti sertifikasi yang mencapai 58% sedangkan untuk usia di bawah 30 tahun hanya 1 orang (0,004%). Hal ini menggambarkan bahwa usia seorang guru yang produktif berkisar antara 30-40 tahun karena mereka mencapai profesionalisme sebagai seorang guru pada usia tersebut. Hal ini didukung dengan wawancara terhadap salah seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang :

“Usia produktif seorang guru itu berkisar antara umur 30-40 tahunan hal ini dibuktikan pada banyaknya guru yang sudah mengikuti sertifikasi pada usia tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa dengan sertifikasi yang telah diikuti maka seorang guru dituntut untuk lebih profesional lagi” (Wawancara tanggal 30 Maret 2009)

c. Pangkat/Golongan

Kriteria ini khusus untuk guru PNS saja. Pangkat/golongan adalah pangkat/golongan yang sedang diduduki guru saat ini. Pangkat/golongan guru yang telah mengikuti sertifikasi di lingkungan Dinas Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Pangkat/golongan Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

NO	SEKOLAH	PANGKAT/GOLONGAN			
		IIIb	IIIc	IIId	IVa
1.	SD	5	21	55	19
2.	SMP-SMA	12	28	68	32
	TOTAL	17	49	123	51

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, 2009

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pangkat/golongan Penata Tk.1 (IIId) merupakan peserta paling banyak yang mengikuti sertifikasi yaitu mencapai 51% sedangkan yang paling sedikit yaitu Penata Muda Tk.1 (IIIb) yang mencapai 0,007%. Berikut hasil wawancara dengan salah seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang:

“Peserta sertifikasi kebanyakan memiliki pangkat dan golongan IIIb, karena pada posisi pangkat dan golongan tersebut persyaratan untuk mengikuti sertifikasi guru dapat dipenuhi oleh para guru”
(Wawancara tanggal 30 Maret 2009)

d. Beban mengajar

Beban mengajar adalah jumlah jam mengajar per minggu yang dilakukan oleh guru saat didaftarkan sebagai peserta sertifikasi guru.

Beban mengajar guru yang telah mengikuti sertifikasi di lingkungan

Dinas Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Beban Mengajar Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

NO	SEKOLAH	BEBAN MENGAJAR		
		< 10 JAM	10 – 20 JAM	>20 JAM
1.	SD	1	7	92
2.	SMP-SMA	2	10	128
	TOTAL	3	17	220

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, 2009

Dari tabel tersebut dapat diperoleh informasi bahwa rata-rata peserta sertifikasi memiliki beban mengajar lebih dari 20 jam per minggu atau mencapai 92% dari total peserta sertifikasi. Untuk yang 8% persen merupakan peserta sertifikasi yang memiliki jabatan sehingga beban mengajarnya dikurangi untuk membagi pekerjaan dengan jabatan yang dipimpinya. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang yang memperkuat alasan tersebut:

“Peserta sertifikasi yang telah mengikuti ujian kompetensi di haruskan untuk memiliki beban mengajar lebih dari 20 jam per minggu. Dengan harapan keprofesionalannya dapat dipergunakan untuk mendidik dan mengajar murid-muridnya’ (Wawancara tanggal 30 Maret 2009)

e. Jabatan atau tugas tambahan

Jabatan atau tugas tambahan adalah jabatan atau tugas tambahan yang disandang oleh guru saat yang bersangkutan diusulkan mengikuti sertifikasi guru. Tugas tambahan tersebut adalah sebagai Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Ketua Program/Jurusan, Kepala Bengkel, dan lain-lain. Beberapa jabatan dan tugas tambahan lainnya

guru yang telah mengikuti sertifikasi di lingkungan Dinas Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Jabatan dan Tugas Tambahan Guru yang Sudah Mengikuti Sertifikasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

NO	SEKOLAH	JABATAN DAN TUGAS TAMBAHAN		
		KAPSEK	WAKASEK	LAINNYA
1.	SD	4	7	6
2.	SMP-SMA	6	12	4
	TOTAL	10	19	10

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, 2009

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa selain sebagai guru ada beberapa peserta yang memiliki jabatan dan tugas tambahan jumlahnya mencapai 16% dari total peserta sertifikasi. Berikut hasil wawancara dengan seorang guru SDN1 Sintang:

“Sebagai seorang guru dan juga kepala sekolah saya tetap menjalankan tugas saya untuk mengajar dan juga mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya pegang. Karena saya sudah mengikuti sertifikasi maka saya harus tetap memiliki beban jam mengajar 14 jam per minggu’ (Wawancara tanggal 30 Maret 2009)

f. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang dimaksudkan disini adalah prestasi yang pernah diraih guru seperti meraih predikat sebagai guru teladan, guru berprestasi, guru berdedikasi, disiplin, dedikasi, dan loyalitas, pembimbingan teman sejawat, pembimbingan siswa sampai mendapatkan penghargaan baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota,

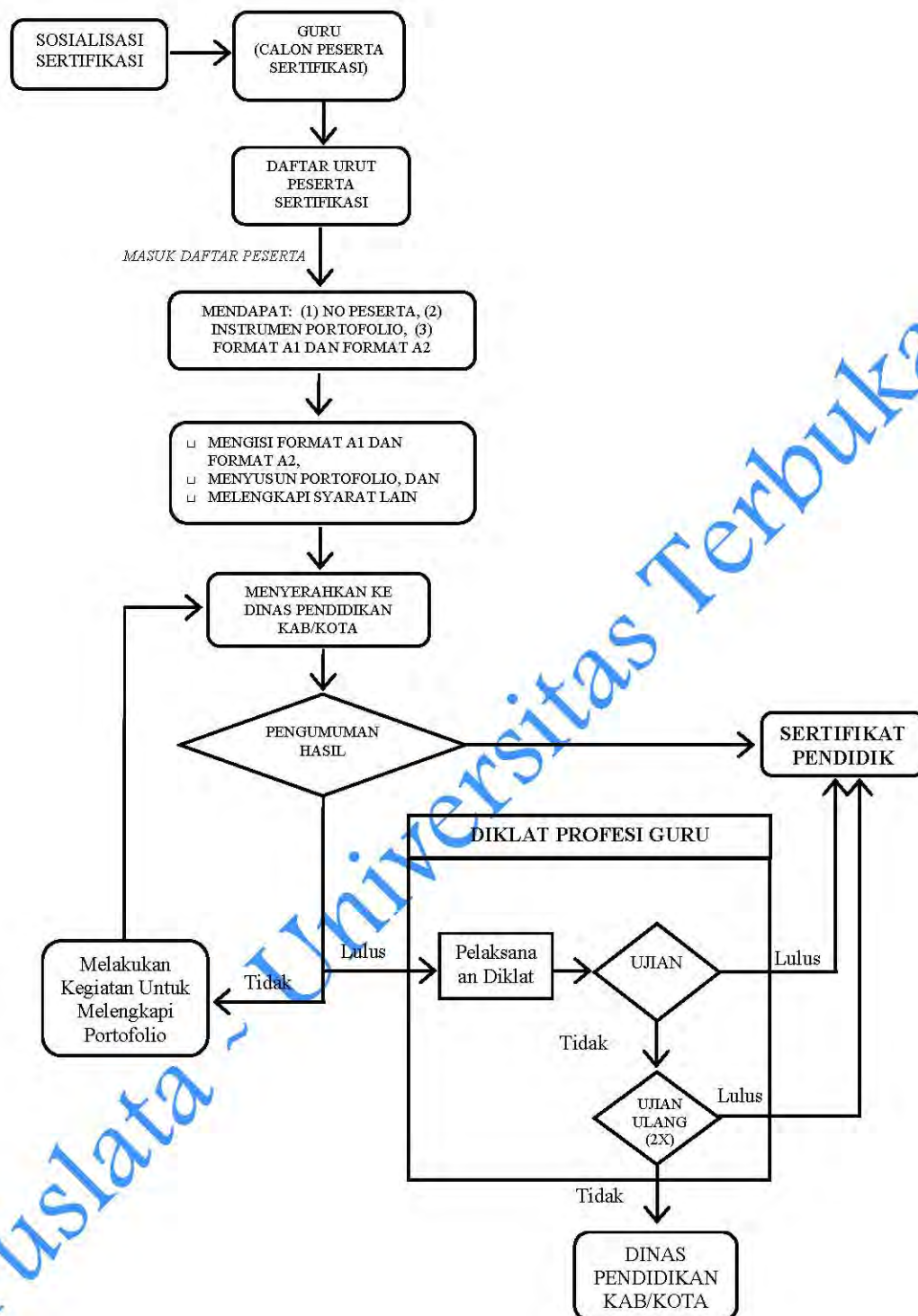
provinsi, nasional, maupun internasional, dsb. Berikut hasil wawancara berkaitan dengan prestasi kerja seorang guru SMPN 1 Sintang:

“Prestasi kerja seperti menjadi guru teladan, menjuarai bidang-bidang tertentu sangat membantu menambah poin untuk sertifikasi” (Wawancara tanggal 6 April 2009)

Dari hasil analisa data dan wawancara terkait dengan masalah peserta sertifikasi dapat disimpulkan bahwa peserta sertifikasi merupakan guru-guru yang aktif dan produktif. Hal ini terlihat dari masa kerja antara 10-20 tahun, usia 30-40 tahun, golongan IIIId dan beban mengajar lebih dari 20 jam. Guru-guru tersebut selalu aktif mencari informasi kemudian berusaha untuk melengkapi persyaratan dan pada akhirnya mereka mengikuti sertifikasi dengan hasil yang memuaskan.

2. Kegiatan Dalam Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

Kegiatan guru selama proses sertifikasi di Kabupaten Sintang telah di atur sesuai dengan buku pedoman sertifikasi. Alur kegiatan dirancang secara sistematis dan berurutan mulai dari tahapan sosialisasi sampai memperoleh sertifikat pendidikan yang merupakan bukti bahwa guru telah memiliki sertifikasi sebagai guru profesional. Berikut adalah gambar proses sertifikasi guru di Kabupaten Sintang :



Bagan 4.3 Diagram Alur Kegiatan Guru dalam Proses Sertifikasi

Sumber : Depdiknas (2009)

Penjelasan dari diagram alur kegiatan guru dalam proses sertifikasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Kegiatan Guru dalam Proses Sertifikasi

NO	AKTIVITAS
1.	a. Mengikuti sosialisasi sertifikasi guru yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. b. Sosialisasi minimal mencakup informasi tentang: (1) prosedur dan tatacara pendaftaran, (2) prosedur dan tatacara sertifikasi guru dalam jabatan, (3) peranan lembaga-lembaga terkait (Dinas Pendidikan Provinsi, Kabupaten/Kota, LPTK Penyelenggara), (4) syarat mengikuti serifikasi, dan (5) prosedur penyusunan portofolio.
2.	Guru calon peserta harus mengerti berbagai persyaratan untuk mengikuti sertifikasi. Persyaratan tersebut antara lain sebagai berikut. a. Guru minimal lulusan S1 atau D4. b. Telah menjadi guru tetap pada suatu sekolah yang dibuktikan dengan SK pengangkatan dari Lembaga yang berwenang mengangkat. c. Syarat lain yang ditetapkan oleh Depdiknas, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
3.	Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota membuat daftar urut prioritas peserta sertifikasi berdasarkan rambu-rambu yang ditetapkan oleh Ditjen PMPTK.
4.	Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota menetapkan guru sebagai peserta sertifikasi sesuai dengan daftar urut prioritas dan kuota.
5.	Guru yang terseleksi sebagai peserta sertifikasi tahun 2007 memperoleh: (1) Nomor Peserta, (2) Instrumen Portofolio, (3) Format A1 dan Format A2 dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
6.	Guru mengisi Format A1, Format A2, menyiapkan pas photo terbaru (tahun 2007) berukuran 3 x 4 (berwarna) 4 lembar, dan menyusun portofolio (dua eksemplar), kemudian menyerahkan ke Dinas Pendidikan kabupaten/Kota. Di belakang setiap photo dituliskan nama dan nomor peserta.
7.	Guru menunggu hasil penilaian Portofolio.
8.	Jika Lulus , peserta memperoleh Sertifikat Pendidik .
9.	Jika Tidak Lulus , peserta memperoleh keputusan dari LPTK penyelenggara sertifikasi: 1) Melakukan berbagai kegiatan untuk melengkapi dokumen portofolio, atau 2) Mengikuti Diklat Profesi Guru di LPTK penyelenggara sertifikasi yang dikoordinasikan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. 3) Di akhir Diklat Profesi Guru dilakukan uji kompetensi. Apabila tidak lulus, guru diberi kesempatan mengikuti ujian ulang sebanyak 2 kali.

Sumber : Depdiknas (2009)

Selama mengikuti kegiatan sertifikasi peserta secara langsung dapat mengikuti proses sertifikasi jika persyaratan umum telah terpenuhi. Syarat umum tersebut adalah :

1. Guru masih aktif mengajar di sekolah di bawah binaan Departemen Pendidikan Nasional yaitu guru yang mengajar di sekolah umum, kecuali guru Agama. Sertifikasi guru bagi guru Agama (termasuk yang memiliki NIP 13) dan semua guru yang mengajar di Madrasah (termasuk yang memiliki NIP 13 dan guru bidang studi umum) diselenggarakan oleh Departemen Agama dengan kuota dan aturan penetapan peserta dari Departemen Agama.
2. Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang belum memiliki sertifikat pendidik. Pengawas satuan pendidikan yang bukan berasal dari guru dapat mengikuti sertifikasi guru apabila yang bersangkutan diangkat sebagai pengawas sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, 1 Desember 2008.
3. Belum memasuki usia 60 tahun.
4. Memiliki atau dalam proses pengajuan nomor unik pendidik dan tenaga kependidikan (NUPTK).

Persyaratan umum ini dapat dipenuhi sebagian besar guru yang ada di Kabupaten Sintang. Namun untuk persyaratan khusus tidak semua guru yang ada di Kabupaten Sintang dapat memenuhinya sehingga kuota peserta sertifikasi yang telah dialokasikan tidak terpenuhi semuanya. Adapun persyaratan khusus sertifikasi adalah ;

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) dari program studi yang memiliki izin penyelenggaraan
2. Memiliki masa kerja sebagai guru (PNS atau bukan PNS) minimal 4 tahun pada suatu satuan pendidikan dan pada saat Undang-Undang 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terbit, yang bersangkutan sudah menjadi guru.
3. Guru bukan PNS harus memiliki SK sebagai guru tetap dari penyelenggara pendidikan, sedangkan guru bukan PNS pada sekolah negeri harus memiliki SK dari Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota.
4. Guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang belum memiliki kualifikasi akademik S1/DIV apabila sudah:
 - a. mencapai usia 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru, atau
 - b. mempunyai golongan IV/a atau memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/a.

Sedangkan untuk persyaratan khusus bagi guru yang diberi sertifikasi langsung antara lain ;

1. Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang memiliki kualifikasi akademik magister (S2) atau doktor (S3) dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya, atau guru kelas dan guru bimbingan dan konseling atau

konselor, dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.

2. Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang memiliki golongan serendah-rendahnya IV/c atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c.

Untuk memenuhi persyaratan khusus ini, peserta sertifikasi di Kabupaten Sintang banyak yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 yang diadakan oleh Universitas Terbuka. Berikut ini wawancara terhadap beberapa orang guru yang akan berencana mengambil sertifikasi.

“Persyaratan umum untuk mengikuti sertifikasi sudah dapat kami penuhi, tetapi untuk persyaratan khususnya kami harus menunggu lagi dua atau tiga tahun lagi karena kami harus melanjutkan pendidikan ke jenjang S1” (Wawancara tanggal 3 April 2009)

“Jika persyaratan sertifikasi hanya pendidikan minimal D2 atau D3, mungkin kami sudah dapat mengikutinya sejak awal adanya sertifikasi. Tapi karena persyaratannya minimal jenjang S1 maka kami harus menunggu sekitar dua tahun lagi” (Wawancara tanggal 3 April 2009)

“Bagi kami guru baru yang berpendidikan S1 kependidikan masih harus menunggu minimal 1 tahun lagi karena masa kerja yang belum terpenuhi karena masih 3 tahun masa kerja. Setelah empat tahun masa kerja pun kami diharuskan untuk mengikuti sertifikasi harus melengkapi persyaratan lainnya” (Wawancara tanggal 3 April 2009)

Dari hasil wawancara beberapa guru dapat diperoleh informasi bahwa jenjang pendidikan menjadi masalah bagi para guru yang ada di Kabupaten Sintang karena masih banyak guru di Kabupaten Sintang yang memiliki jenjang pendidikan di bawah S1 atau D4. Dengan adanya persyaratan jenjang minimal

pendidikan S1 atau D4 secara tidak langsung memberi motivasi guru-guru di Kabupaten Sintang untuk melanjutkan jenjang pendidikan minimal S1 atau D4. Jika semua guru berpendidikan minimal S1 atau D4 secara langsung juga akan meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Kabupaten Sintang.

Pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi guru hanya sebagai fasilitator dan penghubung dengan tim penilai. Tim penilai uji sertifikasi guru di Kabupaten Sintang adalah tim yang berasal dari Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Tanjungpura Pontianak. Penilaian berkas peserta sertifikasi guru dilaksanakan di Pontianak bersamaan berkas-berkas dari kabupaten/kota lainnya di Propinsi Kalimantan Barat. Berikut wawancara dengan Kepala Seksi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang :

“Pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang dilaksanakan di Pontianak dengan tim penguji dari FKIP Universitas Tanjungpura. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang hanya sebagai fasilitator yang menjadi penghubung antara guru yang akan mengikuti sertifikasi dengan tim penilai. Satu hal lagi, guru yang akan mengikuti sertifikasi harus melalui Dinas Pendidikan. Jika tidak melalui Dinas Pendidikan, maka berkas sertifikasi tidak akan dinilai ” (Wawancara tanggal 31 Maret 2009)

Sebagai fasilitator, Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang bertugas untuk memberikan informasi dan penjelasan tentang sertifikasi kepada guru-guru yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang juga bertugas untuk mengumpulkan berkas-berkas persyaratan dan kelengkapan peserta sertifikasi. Berkas-berkas tersebut kemudian dikirim ke

Pontianak untuk dilakukan penilaian oleh tim penguji dari FKIP Universitas Tanjungpura.

Persyaratan dan prosedur bagi guru yang mengikuti sertifikasi di seluruh Indonesia sama termasuk di Kabupaten Sintang. Harapannya, kualitas guru di Indonesia akan sama dan tidak ada perbedaan. Namun, dalam pelaksanaannya prosedur sertifikasi tidak dengan mudah dilaksanakan oleh guru peserta sertifikasi. Berikut wawancara dengan seorang guru SMPN 1 Sintang yang akan mengikuti sertifikasi :

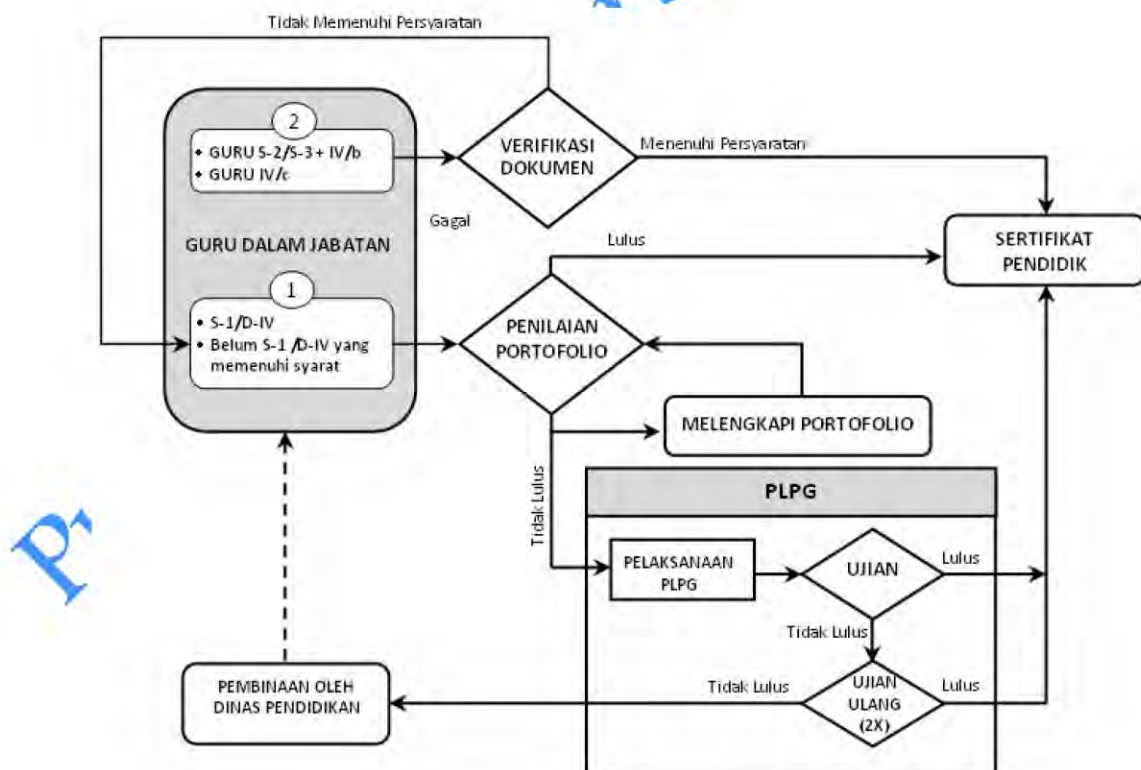
“Prosedur dalam mengikuti sertifikasi ini, kami rasakan agak memberatkan bagi kami. Tapi kami yakin dengan beratnya prosedur ini dapat meningkatkan kualitas kami sebagai tenaga pendidik. Karena yang lulus sertifikasi itu adalah guru yang benar-benar memiliki kemampuan dan kualitas sebagai pendidik. Dengan sertifikasi ini, kami yakin dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Sintang khususnya” (Wawancara tanggal 1 April 2009)

Prosedur pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 yaitu sertifikasi bagi guru dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup:

- a. kualifikasi akademik,
- b. pendidikan dan pelatihan,
- c. pengalaman mengajar,
- d. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran,

- e. penilaian dari atasan dan pengawas,
- f. prestasi akademik,
- g. karya pengembangan profesi,
- h. keikutsertaan dalam forum ilmiah,
- i. pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial,
- j. penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Pelaksanaan sertifikasi guru dapat berjalan lancar jika peserta sertifikasi mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Prosedur tersebut memuat alur kegiatan yang harus dilalui oleh peserta sertifikasi. Alur kegiatan peserta sertifikasi dapat dilihat pada bagan berikut :



Bagan 4.3 Alur Peserta Sertifikasi Guru

Sumber : Depdiknas (2009)

Pada alur sertifikasi guru dalam jabatan dilambangkan dengan nomor (1), mengikuti alur sebagai berikut.

- a. Guru dalam jabatan peserta sertifikasi guru yang memenuhi persyaratan, menyusun portofolio dengan mengacu Pedoman Penyusunan Portofolio.
- b. Portofolio yang telah disusun kemudian diserahkan kepada dinas pendidikan kabupaten/kota atau dinas pendidikan provinsi (peserta guru SLB) untuk diteruskan kepada Rayon LPTK Penyelenggara Sertifikasi Guru untuk dinilai.
- c. Penilaian portofolio dilakukan oleh 2 (dua) asesor yang relevan dan memiliki Nomor Induk Asesor (NIA) dengan mengacu pada rubrik penilaian portofolio.
- d. Apabila hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi guru dapat mencapai angka minimal kelulusan dan memenuhi persyaratan kelulusan, maka dinyatakan lulus dan memperoleh sertifikat pendidik.
- e. Apabila skor hasil penilaian portofolio telah dapat mencapai angka minimal kelulusan dan memenuhi persyaratan kelulusan, namun secara administrasi masih ada kekurangan maka peserta harus melengkapi kekurangan tersebut (melengkapi administrasi atau MA4).
- f. Apabila hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi guru belum mencapai angka minimal kelulusan, maka Rayon LPTK menetapkan alternatif sebagai berikut.
 - 1) Melakukan kegiatan yang berkaitan dengan profesi pendidik untuk melengkapi kekurangan portofolio (misal melengkapi substansi atau MS bagi peserta yang memperoleh skor 841 s/d 849). Apabila dalam

kurun waktu tertentu yang ditetapkan Rayon LPTK peserta tidak mampu melengkapi akan diikutsertakan dalam Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

- 2) Mengikuti PLPG yang mencakup empat kompetensi guru dan diakhiri dengan uji kompetensi. Penyelenggaraan PLPG dilakukan berdasarkan proses baku sebagaimana tertuang dalam

Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru.

Peserta yang lulus uji kompetensi memperoleh Sertifikat Pendidik. Jika peserta belum lulus, diberi kesempatan ujian ulang dua kali (untuk materi yang belum lulus). Peserta yang tidak lulus pada ujian ulang kedua dikembalikan ke dinas pendidikan kabupaten/kota atau dinas pendidikan provinsi untuk dilakukan pembinaan/peningkatan kompetensi.

Pemberian sertifikasi dapat juga langsung dimiliki seorang guru dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Guru yang berkualifikasi akademik S-2/S-3 dan sekurang-kurangnya

golongan IV/b atau guru yang memiliki golongan serendah-rendahnya

IV/c mengumpulkan dokumen (Photocopy ijazah, surat keputusan pangkat/golongan terakhir, surat keputusan tugas pengajar, dan berkas lain terkait. Untuk selanjutnya berkas yang disusun oleh peserta sertifikasi pola pemberian sertifikat pendidik secara langsung disebut dokumen)

- b. Dokumen yang telah disusun kemudian diserahkan kepada dinas pendidikan kabupaten/kota atau dinas pendidikan provinsi untuk diteruskan ke LPTK penyelenggara sertifikasi guru sesuai wilayah rayon dengan surat pengantar resmi
- c. LPTK penyelenggara sertifikasi guru melakukan verifikasi dokumen. Verifikasi dokumen dilakukan oleh 2 (dua) asesor yang relevan dan memiliki Nomor Induk Asesor (NIA) dengan mengacu pada rubrik verifikasi dokumen.
- d. Apabila dokumen yang dikumpulkan oleh peserta dinyatakan memenuhi persyaratan, maka kepada peserta diberikan sertifikat pendidik. Sebaliknya, apabila dokumen yang dikumpulkan tidak memenuhi persyaratan, maka peserta dikembalikan ke dinas pendidikan di wilayahnya (kabupaten/kota/provinsi) dan diberi kesempatan untuk mengikuti sertifikasi guru melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian

portofolio.

Kegiatan sertifikasi guru merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menjadikan guru lebih profesional dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Peran Dinas Pendidikan sangat penting Selama proses sertifikasi mulai dari awal sampai selesai dilanjutkan dengan aplikasi di lapangan.

Di masa awal kegiatan sertifikasi yaitu pada masa sosialisasi dan penyampaian informasi, peran Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang sangat penting. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang sangat merespon adanya kebijakan sertifikasi guru dengan mengeluarkan surat edaran ke setiap sekolah dan mewajibkan kepada setiap guru untuk mengikuti sertifikasi ini. Berikut wawancara dengan salah Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang tentang kebijakan yang diambil pimpinan dalam merespon pelaksanaan sertifikasi guru :

“Setelah mendapat edaran dari pemerintah pusat tentang pelaksanaan sertifikasi guru, Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang langsung mengeluarkan surat perintah ke setiap kepala sekolah untuk memerintahkan para guru yang telah memenuhi persyaratan supaya dapat mengikuti sertifikasi guru. Untuk guru yang belum memenuhi persyaratan diharuskan untuk segera memenuhi persyaratan tersebut. Kami menargetkan beberapa tahun ke depan guru-guru yang ada di Kabupaten Sintang telah mengikuti sertifikasi tersebut” (Wawancara tanggal 2 April 2009)

Berikut ini hasil wawancara dengan seorang guru SMAN 1 Sintang terkait dengan proses sosialisasi yang dilakukan Dinas Pendidikan :

“Informasi mengenai sertifikasi guru kami peroleh melalui surat edaran yang disampaikan ke pihak sekolah. Kepala sekolah yang menerima informasi tersebut kemudian menyampaikannya kepada kami. Kami diberi dorongan oleh kepala sekolah untuk

mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualitas guru dan pada akhirnya akan bermanfaat juga bagi sekolah” (Wawancara tanggal 3 April 2009)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa proses sosialisasi yang dilakukan Dinas Pendidikan dengan segera disampaikan kepada guru melalui perantara pihak sekolah. Informasi tersebut segera disampaikan karena pentingnya sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Sintang.

Setelah melalui tahapan sosialisasi, peserta sertifikasi diberi kesempatan untuk melengkapi persyaratan yang ada. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Seksi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang :

“Setelah pengumuman calon peserta kami imbau untuk segera mempersiapkan persyaratan yang telah ditentukan. Bagi yang belum memiliki persyaratan kami anjurkan untuk segera melengkapinya” (Wawancara tanggal 2 April 2009)

Berikut ini hasil wawancara dengan seorang guru SDN 5 Sintang yang akan mengikuti sertifikasi guru tersebut:

“Setelah mengetahui informasi tentang kegiatan sertifikasi tersebut kami segera mempersiapkan persyaratan yang ada. Banyak dari persyaratan yang belum kami dapat penuhi sehingga kami berusaha untuk segera memenuhinya karena kami sangat berharap dapat mengikuti kegiatan sertifikasi tersebut” (Wawancara tanggal 6 April 2009)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa setelah melalui tahap sosialisasi yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, tahap selanjutnya adalah menyiapkan persyaratan khusus bagi peserta sertifikasi. Antusias terhadap pelaksanaan sertifikasi guru sangat tinggi hal ini terlihat dari

calon peserta sertifikasi yang selalu aktif untuk bertanya baik itu mengenai informasi umum dan juga persyaratannya.

Setelah menlengkapi persyaratan, peserta serifikasi dapat mengumpulkan persaratan tersebut. Kemudian berkas persyaratan dan kelengkapan akan dilakukan tim penilai sesuai dengan yang telah ditentukan. Jika berkas dan persyaratan telah dinilai dengan nilai yang baik maka dapat dinyatakan lulus.

Setelah selesai pelaksanaan sertifikasi, Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang juga memiliki peran yang penting. Pelaksanaan sertifikasi akan menyisakan dua hal yaitu peserta yang lulus dan peserta yang tidak lulus. Untuk peserta yang tidak lulus, Dinas Pendidikan mengeluarkan kebijakan untuk mengadakan kegiatan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi guru yang dinyatakan tidak lulus. Kegiatan pembinaan ini juga dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau pun pengawas di sekolah yang bersangkutan. Untuk peserta yang dinyatakan lulus, Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang mengeluarkan kebijakan untuk memantau kegiatan guru tersebut. Dengan adanya pemantauan tersebut diharapkan guru tersebut tetap mempertahankan keprofesionalan. Berikut wawancara dengan salah seorang Kepala Bidang pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang :

“Selama proses sertifikasi sampai selesai proses sertifikasi, Dinas Pendidikan Kabupaten mengeluarkan beberapa kebijakan seperti mewajibkan setiap guru untuk mengikuti sertifikasi, melakukan pembinaan terhadap peserta yang tidak lulus, dan juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan di sekolah masing-masing. Pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.” (Wawancara tanggal 2 April 2009)

Berikut hasil wawancara dengan dengan salah seorang guru SMPN 2

Sintang terkait dengan kegiatan setelah dinyatakan lulus sertifikasi :

“Setelah dinyatakan lulus sertifikasi kami merasa senang sekaligus menjadi beban kami untuk menularkan kemampuan kami ke dunia kerja dan kami harus bertanggungjawab terhadap setiap tindakan yang akan kami lakukan” (Wawancara tanggal 6 April 2009)

Berdasarkan wawancara terhadap pelaksanaan kegiatan selama proses sertifikasi dapat disimpulkan bahwa prosedur dalam melaksanakan sertifikasi di Dinas Pendidikan telah sesuai dengan yang direncanakan. Hasil yang dicapai dari pelaksanaan sertifikasi ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas guru dan pendidikan di Kabupaten Sintang.

C. Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

1. Kewenangan

Wewenang sangat diperlukan guna merealisasikan tujuan-tujuan pemerintah yang dipercayakan kepada aparat administrasi, tanpa wewenang sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Di dalam wewenang terkandung kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap hasil karyanya. Kekuasaan dalam wewenang bukan berarti dapat bertindak semaunya melainkan pada hal-hal yang bersifat pengarahan agar sesuai dengan koridor peraturan, akan tetapi didalamnya juga terkandung kuasa untuk bertindak bila menemukan penyelewengan.

Dalam kaitannya dengan kebijakan sertifikasi guru, kewenangan erat kaitannya dengan masalah birokrasi. Birokrasi yang efektif akan memberikan

delegasi wewenang kepada aparat pelaksanaanya sesuai dengan tingkatan birokrasi. Wewenang yang disampaikan melalui peraturan perundang-undangan yang mengharuskan setiap guru memiliki sertifikasi kompetensi diteruskan ke pimpinan yang ada di Dinas Pendidikan untuk kemudian diteruskan ke delegasi di bawahnya sampai ke pihak guru sebagai pelaksana. Guru sebagai pelaksana akan menjalankan wewenang tersebut sesuai dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut hasil wawancara dengan beberapa orang guru terkait masalah perintah atau wewenang untuk melaksanakan sertifikasi

“Perintah untuk melaksanakan sertifikasi kami terima dari kepala sekolah melalui edaran yang dikeluarkan oleh diknas. Awalnya kami merasa berat untuk melaksanakannya karena persyaratan yang ditentukan sangat berat terkait jenjang pendidikan maklum sebagian dari kami masih ada yang memiliki jenjang pendidikan D2 dan D3. Tetapi karena adanya tunjangan profesi bagi yang telah memiliki sertifikat sertifikasi membuat kami termotivasi untuk mengikutinya” (Wawancara tanggal 31 Maret 2009)

“Pelaksanaan sertifikasi guru setahu kami disampaikan melalui edaran dari Kepala Dinas yang diperoleh dari pusat. Karena merupakan edaran dari pusat maka kami mau tidak mau harus mematuhi dan melaksanakannya” (Wawancara tanggal 30 Maret 2009)

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa wewenang pelaksanaan sertifikasi guru merupakan perintah dari pemerintah pusat sehingga merupakan kewajiban setiap guru untuk melaksanakan. Sebagai penghargaan terhadap setiap guru yang telah melaksanakan, pemerintah memberikan tunjangan profesi. Jadi dapat disimpulkan kewenangan ini merupakan suatu perintah dan merupakan kewajiban bagi seorang guru untuk mentaatinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Grindle dan Wibawa (1994), yang menyatakan bahwa di

dalam wewenang terkandung kewajiban untuk melaksanakan tugas dan bertanggungjawab terhadap hasilnya.

Dalam pelaksanaannya sertifikasi guru, pemerintah melalui Dinas Pendidikan mempermudah urusan birokrasi yang terkait dengan pelaksanaan sertifikasi guru. Kadang kita menafsirkan bahwa kesalahan-kesalahan dan penyimpangan-penyimpangan dalam profesi guru yang terjadi karena kepatuhan yang muncul terlalu didominasi oleh kepatuhan birokrasi, sementara kepatuhan dalam ranah profesinya sendiri belum muncul dan belum merupakan otonomi penuh kepemilikan sebuah profesi. Berikut hasil wawancara dengan seorang guru SMAN 3 yang telah mengikuti sertifikasi :

“Dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi kami tidak dipersulit dengan urusan birokrasi yang ada terutama di Dinas Pendidikan. Kesulitan kami hanya memenuhi persyaratan khusus yang telah ditetapkan melalui surat edaran” (Wawancara tanggal 1 April 2009)

Pernyataan tersebut dipertegas lagi oleh salah seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Berikut hasil wawancaranya :

“Kami berusaha untuk membantu setiap guru yang akan mengikuti sertifikasi dengan memberi kemudahan dalam memberi pelayanan kepada mereka dan kami akan selalu membantu jika mereka membutuhkan bantuan kami ” (Wawancara tanggal 3 April 2009)

Dari hasil beberapa wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa birokrasi dalam pelaksanaan sertifikasi guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang tidak dipersulit.. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang selalu membantu dan mendukung setiap guru yang akan mengikuti sertifikasi. Karena keberhasilan

pelaksanaan sertifikasi guru ini tidak hanya ditentukan oleh guru saja tetapi perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak terutama Dinas Pendidikan.

Berdasarkan hasil analisa dan wawancara terkait masalah kewenangan dapat disimpulkan bahwa Kewenangan dalam kaitannya dengan pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang adalah proses yang melibatkan beberapa pihak seperti Dinas Pendidikan, sekolah dan guru dalam memberikan kejelasan tentang ruang lingkup yang membatasi pelaksanaan sertifikasi guru. Hasil yang diperoleh adalah kewenangan terhadap pelaksanaan kegiatan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang sudah berjalan secara sistematis dan sesuai prosedur. Hal ini terlihat dari proses penyampaian informasi, tanggapan dan hasil dari pelaksanaan sertifikasi yang dapat berjalan baik.

2. Sumber Daya

Sumber daya dapat menjadi faktor yang penting dalam implementasi suatu kebijakan publik. Sumber daya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para guru yang melaksanakan sertifikasi. Sumber daya manusia di Kalimantan Barat umumnya dan khususnya Kabupaten Sintang jumlahnya masih sangat terbatas dan masih banyak terdapat kekurangan tenaga pengajar terutama yang berada di kawasan pedalaman.

Sumber daya manusia ini menentukan jumlah kuota banyaknya jumlah peserta sertifikasi pada periode tahun tertentu. Karena perhitungan jumlah kuota merupakan perbandingan jumlah tenaga guru pada daerah tertentu dengan jumlah seluruh tenaga pengajar seluruhnya indonesia/propinsi dikalikan dengan jumlah

kuota yang telah ditetapkan secara nasional. Jadi perbandingan kuota dengan jumlah tenaga pendidik di setiap daerah akan sama.

Dengan jumlah sumber daya manusia yang tidak terlalu banyak di Kabupaten Sintang, diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru yang ada. Karena persaingan untuk mengikuti sertifikasi akan semakin ketat dan hanya guru yang memenuhi kualifikasi saja yang dapat mengikuti sertifikasi. Berikut hasil wawancara dengan seorang guru SMKN Sintang yang akan mengikuti sertifikasi :

“Kuota peserta yang telah ditetapkan oleh dinas ada yang belum terisi karena keterbatasan guru yang dapat memenuhi persyaratan sertifikasi. Selain persyaratan yang agak memberatkan sebagian guru faktor kualitas guru juga menjadi penyebabnya” (Wawancara tanggal 6 April 2009)

Dari hasil wawancara tersebut dapat diperoleh informasi bahwa tidak terpenuhinya kuota peserta sertifikasi yang telah ditetapkan dikarenakan oleh keterbatasan para guru untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah Kepala Seksi pada dinas Pendidikan.

“Kuota peserta sertifikasi di Kabupaten Sintang ini disesuaikan dengan jumlah guru yang ada. Jadi jumlah kuotanya akan berbeda dengan daerah lain. Dengan jumlah kuota tersebut tidak semua guru dapat mengisi kuota tersebut karena ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi.” (Wawancara tanggal 5 April 2009)

Sumber daya tidak hanya terkait dengan kuantitas guru tetapi juga terkait dengan kualitas guru yang ada. Kualitas tersebut terkait dengan masalah tingkat pendidikan, usia, golongan/pangkat dan juga masa kerja. Kualitas guru yang baik jika pendidikan, usia, golongan/pangkat dan juga masa kerja sesuai dengan persyaratan untuk mengikuti sertifikasi.

Permasalahan yang sering dihadapi para guru untuk mengikuti sertifikasi adalah tingkat pendidikan. Masih banyak guru yang belum memiliki ijazah pendidikan S1 atau D4 terutama mereka yang sudah lama menjadi guru biasanya mereka tamatan dari SPG, SMA, SMK atau PGA. Untuk guru-guru yang baru rata-rata mereka dari lulusan Sarjana Kependidikan atau yang memiliki sertifikat Akta Empat. Berikut hasil wawancara terhadap beberapa guru :

“Permasalahan sertifikasi ini bagi kami adalah persyaratan tingkat pendidikan. Bagi kami yang memiliki ijazah D1 dan D2 atau D3 masih harus bersabar lagi untuk dapat mengikut sertifikasi. Tapi dengan adanya persyaratan minimal S1 kami yakin semua guru nantinya akan berkualitas dan tentunya akan sangat baik untuk memajukan pendidikan kita.” (Wawancara tanggal 31 Maret 2009)

“Dengan persyaratan minimal S1 kami yakin guru di Indonesia akan semakin berkualitas. Dan ini akan memberi motivasi kepada guru-guru yang belum memiliki gelar S1 untuk melanjutkan kuliah sampai jenjang S1 agar dapat mengikuti sertifikasi.” (Wawancara tanggal 31 Maret 2009)

Dari hasil beberapa wawancara dapat disimpulkan bahwa sumber daya dalam hal ini guru sebagai peserta sertifikasi di Kabupaten Sintang masih terbatas jumlahnya sehingga sangat berpengaruh terhadap jumlah jatah kuota peserta sertifikasi selama satu periode. Keberhasilan pelaksanaan sertifikasi guru tidak hanya dipengaruhi oleh kuantitas dari jumlah guru tetapi lebih dipengaruhi oleh kualitas guru yang ditunjang dengan tingkat pendidikan minimal S1 atau D3, pangkat minimal Penata Muda Tk. 1 serta golongan IIb, masa kerja minimal 4 tahun dan umur sebelum 60 tahun.

3. Sikap

Sikap dalam penelitian ini adalah perilaku patuh dari pelaksana (guru) terhadap ketentuan yang ada dalam kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang. Sikap pelaksana akan berhubungan dengan penilaian individu bersangkutan terhadap untung rugi yang mereka peroleh jika mengikuti ketentuan yang diatur dalam kebijakan.

Secara umum sikap yang ditunjukkan oleh para guru Kabupaten Sintang terhadap kebijakan sertifikasi guru adalah sangat baik. Para guru menyambut antusias kebijakan sertifikasi guru ini karena selain menjadikan mereka lebih profesional juga dapat meningkatkan taraf kehidupan dengan pemberian tunjangan profesi. Berikut hasil wawancara dari beberapa guru mengenai sikap mereka terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru ini :

“Kami sangat bergembira menyambut kebijakan sertifikasi guru ini karena dengan adanya sertifikasi ini maka keprofesionalan kami akan diasah dan tentunya hal ini akan bagus untuk perkembangan pendidikan di negara kita ini” (Wawancara tanggal 9 April 2009)

“Dengan keluarnya kebijakan sertifikasi guru ini kami dapat berbangga diri karena profesi kami lebih dihargai lagi. Selanjutnya kami berharap kebijakan ini dapat membantu meningkatkan taraf kehidupan dan tentunya juga kondisi perekonomian kami” (Wawancara tanggal 9 April 2009)

“Kami semakin termotivasi untuk dapat meningkatkan kualitas dan keprofesionalan kami dengan keluarnya kebijakan sertifikasi guru ini. Jika masalah tunjangan itu merupakan reward bagi kami yang sudah mengabdikan di dunia pendidikan Indonesia” (Wawancara tanggal 9 April 2009)

Secara tidak langsung keluarnya kebijakan sertifikasi guru ini memberi motivasi guru-guru untuk meningkatkan keprofesionalannya dengan cara berusaha untuk memenuhi persyaratan untuk mengikuti sertifikasi tersebut. Tak

heran banyak guru-guru yang terbilang sudah agak tua melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang dipersyaratkan untuk dapat mengikuti sertifikasi. Berikut hasil wawancara terhadap beberapa orang guru mengenai tindak lanjut mereka terhadap kebijakan sertifikasi guru ;

“Dengan adanya kebijakan sertifikasi guru ini kami sangat tertarik dan punya keinginan untuk mengikuti sertifikasi tersebut. Makanya sekarang kami melanjutkan kuliah lagi agar dapat mengikuti” (Wawancara tanggal 8 April 2009)

“Sertifikasi guru ini memaksa kami untuk melanjutkan kuliah kami jika kami ingin mengikuti kebijakan ini. Tapi kami merasa senang karena dengan sertifikasi ini kami dapat menunjukkan kemampuan dan kualitas kami sebagai tenaga pengajar di sekolah kami” (Wawancara tanggal 9 April 2009)

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa adanya kebijakan sertifikasi guru mendorong para guru untuk berusaha lebih profesional lagi terhadap profesi mereka. Sebagai konsekuensi mentaati setiap aturan dan persyaratan mengikuti sertifikasi, para guru rela untuk melanjutkan kuliah atau menambah jam mengajar untuk menunjukkan keprofesionalan sebagai seorang guru. Dan sebagai *reward*-nya mereka akan mendapat tunjangan keprofesionalan mereka.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap data-data penelitian guna mengungkap dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan analisis proses implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
 - a. Dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa peserta sertifikasi merupakan guru-guru yang aktif dan produktif. Hal ini terlihat selama tiga periode sertifikasi guru di Kabupaten Sintang diketahui peserta sertifikasi terbanyak dengan masa kerja 10 sampai 20 tahun yang mencapai (60%), usia 30-40 tahun yang mencapai 58%, pangkat Penata Tk.1 dan golongan IIIId yang mencapai 51% dan rata-rata jam mengajar lebih dari 20 jam per minggu.
 - b. Kegiatan selama proses sertifikasi mulai dari sosialisasi sampai hasil yang diperoleh peran Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang sangat penting. Peran tersebut antara lain (1) Mengeluarkan surat perintah kepada setiap sekolah untuk mewajibkan setiap guru yang telah memenuhi persyaratan mengikuti sertifikasi dan untuk guru yang belum memenuhi persyaratan diharapkan segera memenuhi persyaratan untuk mengikuti sertifikasi, (2) Melakukan kegiatan pembinaan untuk

meningkatkan kompetensinya bagi guru yang tidak lulus sertifikasi dan (3). Melakukan pengawasan dan penilaian secara rutin terhadap guru yang telah melaksanakan sertifikasi untuk menjaga kemampuan profesional guru tersebut.

2. Faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang sangat dipengaruhi oleh faktor kewenangan, sumber daya dan sikap.

- a. Kewenangan berhubungan dengan masalah birokrasi yang ditunjukkan dengan keterlibatan Dinas Pendidikan untuk membantu guru dalam mengikuti sertifikasi yaitu dengan memberi informasi dan kejelasan pelaksanaan sertifikasi, membantu memfasilitator dengan tim penguji, serta melakukan pembinaan dan pengawasan pasca kegiatan sertifikasi.
- b. Sumber daya sangat terkait dengan kualitas peserta sertifikasi di Kabupaten Sintang. Kualitas ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah guru yang melanjutkan pendidikan sampai jenjang S1 untuk memenuhi persyaratan sertifikasi sekaligus menambah pengetahuan sesuai bidang yang mereka pilih.
- c. Sikap ditunjukkan dengan ketertarikan para guru di Kabupaten Sintang untuk mengikuti sertifikasi guru. Para guru menyambut antusias kebijakan sertifikasi guru ini karena selain menjadikan mereka lebih profesional juga dapat meningkatkan taraf kehidupan dengan pemberian tunjangan profesi.

B. Saran

Berdasarkan hasil interpretasi data dan kesimpulan di atas, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal dalam rangka mewujudkan implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang sebagai berikut.

1. Untuk membantu pelaksanaan sertifikasi guru supaya sesuai dengan prosedur yang direncanakan perlu dilakukan beberapa tindakan sebagai berikut :
 - a. Memfasilitasi dan memberi kemudahan setiap peserta sertifikasi guru untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Sehingga diharapkan semua guru dapat mengikuti kegiatan sertifikasi.
 - b. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang perlu mensosialisasi dan memberikan informasi yang jelas tentang pelaksanaan kebijakan sertifikasi untuk membantu guru memahami prosedur dan alur kegiatan dalam pelaksanaan sertifikasi guru.
2. Perlunya dukungan terhadap pelaksanaan sertifikasi melalui :
 - a. Penerapkan sistem yang lebih partisipatif dengan memberi kesempatan kepada semua guru untuk segera memenuhi persyaratan untuk mengikuti sertifikasi guru.
 - b. Mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuan dan kompetensi guru secara rutin.
 - c. Menjaga profesionalisme guru setelah mengikuti sertifikasi dengan membentuk tim pengawas yang *independent* untuk melaksanakan audit terhadap guru yang telah mengikuti sertifikasi secara rutin.
3. Untuk peneliti selanjutnya kiranya dapat melakukan penelitian terhadap dampak pelaksanaan sertifikasi guru ini terhadap kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2005). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*
- , (2005). *PP RI No.19/tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*
- , (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.*
- Bambang, S. (1994). *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Bardac, E. (1977). *The Implementation Game*. Massacchusetts : The MIT Press.
- Bryant, C. & White, L.G. (1989). *Manajemen Pembangunan untuk Negara Sedang Berkembang*. Jakarta: LP3ES.
- Cheema, G.S., & Rondinelli D.A. (1983). *Decentralization and Development: Policy Implement,ation in Developing Countries*. Beverly Hills, California: Sage Publications.
- Depdiknas. (2004). *Draft Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta : P2TK Ditjen Dikti.
- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Lulusan PGSM/ SMA*. Jakarta : P2TK Ditjen Dikti.
- Depdiknas. (2009) *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2009, Petunjuk Teknis Sertifikasi Guru*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional
- Dunn, W. N. (1995). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada university Press.
- Duke, D.L.& Cannady R.L. (1991). *School Policy*. New York : McGraw Hill, Inc.
- Dye, R. T. (1972). *Undestanding Public Policy*. New jersey : Prentice hall,Inc, Englewood Cliffs.
- Effendi, S. (1989). *Seri Monografi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta No. 01 Tahun 1989*. Yogyakarta.
- Islamy, M. I. (2001). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jalal, F. (2001). *Reformasi dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Adicita

- Jones, C.O. (1991). *An Introduction to The Study of Public Policy*. California : Duxbury Press.
- Kustono, J. (2007). *Urgensi Sertifikasi Guru*, makalah Seminar Nasional Dalam Rangka Dies UNY ke-43 tanggal 5 Mei 2007, di Yogyakarta.
- Keban, Y. T. (1999). *Pengantar Administrasi Publik. Modul Matrikulasi, MAP-UGM*. Yogyakarta : UGM
- Martin, L.L. & Kettner, M.P. (1996). *Measuring The Performance of Human Service Programs*. London : International Educational and Professional Publisher.
- Meter, V., Donald S. & Horn, C.V.E. (1975). *The Policy Implementation Proceess A Conceptual Framework in Administration and Society, Volume, 6 No. 4*. Sage : Baverly Hills.
- Miller, A. & Dess, G.G. (1996). *Strategic Management*. New York : McGraw-Hill.
- Moleong, L.J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Morgan, C.P. & Jackson, J.H. (1978). *Organization Theory*. New Jersey : Prentice-Hall
- Mulyasa, E. (2006). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nataamijaya, M.I. (2004). *Akreditasi Nasional dan Internasional Pendidikan Keteknikan dan Kejuruan. Proceeding Konvensi Nasional II FPTK*. Jakarta
- Pressman, J.L. & Wildavsky, A. (1979). *Implementation. 2nd ed*. California : University of California Press
- Ripley, B.R. (1995) *Policy Analysis in Political Science*. Chicago : Nelson.
- Sabatier, P. & Mazmanian, D. (1986). *Top Down and Buttom Up Approach to Implementation Research. in Journal of Public Policy*.
- Sabianus. (2009). *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Soeratno & Arsyad, L.(1999). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UUP AMP YKPN.

- Sugiyono. (1989). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardja, D. (2001). *Informasi Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Garut*. Garut : Dinas Pendidikan.
- Surachmad, Winarno. (1989). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito.
- Sutadipura, B. (1995). *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. Bandung : Angkasa.
- Sutopo, H.B. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Solo : UNS Press.
- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tilaar, H.A.R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Udoji, C.J.O. (1981). *The African Public Servant as a Public Policy Maker*. Public Policy in Africa, African Association for Public Administration and Management.
- Wahab, A.S. (1990). *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wahab, A.S. (1997). *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibawa, S. (1994). *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, M.E. (2004). *Standarisasi, Sertifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Surabaya : Seminar Nasional Pendidikan.
- Winarno, S. (1989). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito.
- Wrightman, L.S. (1977). *Social Psychology*. Monterey, California : Brooks Cole Publishing.

PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI KABUPATEN SINTANG

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
 Umur :
 Status : Menikah/Belum menikah
 Pendidikan terakhir :
 Pekerjaan/jabatan :
 Instansi/ Lembaga :

DAFTAR PERTANYAAN

1. Dasar dan tujuan pelaksanaan Sertifikasi Guru

- *Apa yang mendasari pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang?*
- *Apa tujuan pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang?*

2. Peserta Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

- *Bagaimana penentuan kouta sertifikasi guru di Kabupaten Sintang?*

3. Peserta Sertifikasi Guru berdasarkan masa kerja/pengalaman mengajar, usia, pangkat dan golongan, beban mengajar, jabatan dan tugas tambahan serta prestasi.

- *Bagaimana gambaran peserta sertifikasi guru berdasarkan masa kerja di Kabupaten Sintang?*
- *Bagaimana gambaran peserta sertifikasi guru berdasarkan usia di Kabupaten Sintang?*
- *Bagaimana gambaran peserta sertifikasi guru berdasarkan pangkat dan golongan di Kabupaten Sintang?*
- *Bagaimana gambaran peserta sertifikasi guru berdasarkan beban mengajar di Kabupaten Sintang?*
- *Bagaimana gambaran peserta sertifikasi guru berdasarkan jabatan dan tugas tambahan di Kabupaten Sintang?*
- *Bagaimana gambaran peserta sertifikasi guru berdasarkan prestasi di Kabupaten Sintang?*

4. Persyaratan dan kegiatan dalam proses Sertifikasi Guru

- *Persyaratan apa yang harus dipenuhi dalam mengikuti sertifikasi guru di Kabupaten Sintang?*
- *Pemasalahan apa yang dihadapi dalam memenuhi persyaratan mengikuti sertifikasi guru di Kabupaten Sintang?*

5. Proses pelaksanaan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

- *Apa peran Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?*

→ *Prosedur apa yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam pelaksanaan sertifikasi guru?*

→ *Prosedur apa yang dilakukan para guru dalam pelaksanaan sertifikasi?*

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi kebijakan sertifikasi guru di kabupaten sintang

a. Kewenangan

→ *Bagaimana awal anda memperoleh informasi sertifikasi guru?*

→ *Apakah anda mengalami kesulitan birokrasi dalam memenuhi persyaratan sertifikasi guru?*

b. Sumber daya

→ *Pemasalahan apa yang dihadapi terkait masalah kualitas guru dalam mengikuti sertifikasi?*

c. Sikap

→ *Bagaimana sikap anda dengan adanya kegiatan sertifikasi guru ini?*

HASIL WAWANCARA
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI KABUPATEN SINTANG

1. Dasar dan tujuan pelaksanaan Sertifikasi Guru

"Sejak terbitnya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen serta munculnya sejumlah kebijakan yang pro pendidikan, profesi guru semakin memperoleh perhatian yang memadai. Tuntutan keprofesional guru menjadi prioritas dinas untuk meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Sintang" (Wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 10 April 2009)

"Sebagai penghargaan terhadap guru yang telah mengikuti sertifikasi pemerintah memberikan penghargaan berupa tunjangan profesi yang besarnya satu kali gaji. Pemberian tunjangan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya dan juga sebagai motivasi terhadap guru-guru yang belum memiliki sertifikasi untuk segera mengikuti sertifikasi" (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 7 April 2009)

"Dengan adanya sertifikasi kami yakin akan dapat meningkatkan kualitas kami sebagai tenaga pendidik dan tentunya juga akan berdampak terhadap peningkatan perekonomian kami. Tapi untuk mencapai hal tersebut tidaklah semudah yang kami bayangkan. Banyak persyaratan yang harus kami penuhi. Bagi kami yang belum sarjana harus kuliah lagi. Dan ini terasa berat bagi kami yang bertugas jauh dari kota Sintang" (Wawancara tanggal 31 Maret 2009 dengan seorang guru SMA N 3 Sintang yang belum memiliki sertifikasi)

2. Peserta Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

"Dalam menentukan peserta sertifikasi guru di lingkungan Dinas Pendidikan, kami berpatokan dengan kuota yang telah ditentukan dari pusat. Pada awal sertifikasi tepatnya pada kuota tahun 2006, peserta yang mendaftar untuk mengikuti sertifikasi tidak mencapai kuota karena banyak yang tidak memenuhi persyaratan. Namun tahun-tahun berikut yaitu kuota tahun 2007 dan 2008

jumlah yang mendaftar sudah melewati kuota” (Wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 30 Maret 2009)

3. Peserta Sertifikasi Guru berdasarkan masa kerja/pengalaman mengajar, usia, pangkat dan golongan, beban mengajar, jabatan dan tugas tambahan serta prestasi.

“Peserta yang mengikuti sertifikasi guru kebanyakan memiliki masa kerja 10 sampai 20 tahunan dengan jumlah yang lebih dari 50 persen. Berdasarkan pengamatan saya mereka yang memiliki masa kerja yang kurang dari 10 tahun masih banyak yang belum memenuhi persyaratan untuk mengikuti sertifikasi. Sedangkan peserta dengan masa kerja lebih dari 20 tahun mereka sudah malas untuk mengurus persyaratan” (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 30 Maret 2009)

“Usia produktif seorang guru itu berkisar antara umur 30-40 tahunan hal ini dibuktikan pada banyaknya guru yang sudah mengikuti sertifikasi pada usia tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa dengan sertifikasi yang telah diikuti maka seorang guru dituntut untuk lebih profesional lagi” (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 30 Maret 2009)

“Peserta sertifikasi kebanyakan memiliki pangkat dan golongan IIIb, karena pada posisi pangkat dan golongan tersebut persyaratan untuk mengikuti sertifikasi guru dapat dipenuhi oleh para guru” (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 30 Maret 2009)

“Peserta sertifikasi yang telah mengikuti ujian kompetensi di haruskan untuk memiliki beban mengajar lebih dari 20 jam per minggu. Dengan harapan keprofesionalannya dapat dipergunakan untuk mendidik dan mengajar murid-muridnya’ (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 30 Maret 2009)

“Sebagai seorang guru dan juga kepala sekolah saya tetap menjalankan tugas saya untuk mengajar dan juga mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya pegang. Karena saya sudah mengikuti sertifikasi maka saya harus tetap memiliki beban jam mengajar 14 jam per minggu’ (Wawancara dengan Kepala SDN 1 Sintang tanggal 30 Maret 2009)

“Prestasi kerja seperti menjadi guru teladan, menjuarai bidang-bidang tertentu sangat membantu menambah poin untuk sertifikasi’ (Wawancara dengan seorang guru SMPN 1 Sintang tanggal 6 April 2009)

4. Persyaratan dan kegiatan dalam proses Sertifikasi Guru

“Persyaratan umum untuk mengikuti sertifikasi sudah dapat kami penuhi, tetapi untuk persyaratan khususnya kami harus menunggu lagi dua atau tiga tahun lagi karena kami harus melanjutkan pendidikan ke jenjang S1” (Wawancara dengan seorang guru SDN 5 Sintang tanggal 3 April 2009)

“Jika persyaratan sertifikasi hanya pendidikan minimal D2 atau D3, mungkin kami sudah dapat mengikutinya sejak awal adanya sertifikasi. Tapi karena persyaratannya minimal jenjang S1 maka kami harus menunggu sekitar dua tahun lagi” (Wawancara dengan seorang guru SMPN3 Sintang tanggal 3 April 2009)

“Bagi kami guru baru yang berpendidikan S1 kependidikan masih harus menunggu minimal 1 tahun lagi karena masa kerja yang belum terpenuhi karena masih 3 tahun masa kerja. Setelah empat tahun masa kerja pun kami diharuskan untuk mengikuti sertifikasi harus melengkapi persyaratan lainnya” (Wawancara dengan seorang guru SMKN Sintang tanggal 3 April 2009)

5. Proses pelaksanaan Sertifikasi Guru di Kabupaten Sintang

“Pelaksanaan sertifikasi guru di Kabupaten Sintang dilaksanakan di Pontianak dengan tim penguji dari FKIP Universitas Tanjungpura. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang hanya sebagai fasilitator yang menjadi penghubung antara guru yang akan mengikuti sertifikasi dengan tim penilai. Satu hal lagi, guru yang akan mengikuti sertifikasi harus melalui Dinas Pendidikan. Jika tidak melalui Dinas Pendidikan, maka berkas sertifikasi tidak akan dinilai” (Wawancara dengan seorang Kepala Seksi di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 31 Maret 2009)

“Prosedur dalam mengikuti sertifikasi ini, kami rasakan agak memberatkan bagi kami. Tapi kami yakin dengan beratnya prosedur ini dapat meningkatkan kualitas kami sebagai tenaga pendidik. Karena yang lulus sertifikasi itu adalah guru yang benar-benar memiliki kemampuan dan kualitas sebagai pendidik. Dengan sertifikasi ini, kami yakin dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Sintang khususnya” (Wawancara dengan seorang guru SMPN 1 Sintang tanggal 1 April 2009)

“Setelah mendapat edaran dari pemerintah pusat tentang pelaksanaan sertifikasi guru, Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang langsung mengeluarkan surat perintah ke setiap kepala sekolah untuk memerintahkan para guru yang telah memenuhi persyaratan supaya dapat mengikuti sertifikasi guru. Untuk guru yang belum memenuhi persyaratan diharuskan untuk segera memenuhi persyaratan

tersebut. Kami menargetkan beberapa tahun ke depan guru-guru yang ada di Kabupaten Sintang telah mengikuti sertifikasi tersebut” (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 2 April 2009)

“Informasi mengenai sertifikasi guru kami peroleh melalui surat edaran yang disampaikan ke pihak sekolah. Kepala sekolah yang menerima informasi tersebut kemudian menyampaikannya kepada kami. Kami diberi dorongan oleh kepala sekolah untuk mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualitas guru dan pada akhirnya akan bermanfaat juga bagi sekolah” (Wawancara dengan seorang guru SMAN 1 tanggal 3 April 2009)

“Setelah mengetahui informasi tentang kegiatan sertifikasi tersebut kami segera mempersiapkan persyaratan yang ada. Banyak dari persyaratan yang belum kami dapat penuhi sehingga kami berusaha untuk segera memenuhinya karena kami sangat berharap dapat mengikuti kegiatan sertifikasi tersebut” (Wawancara dengan seorang guru SDN 5 tanggal 6 April 2009)

“Selama proses sertifikasi sampai selesai proses sertifikasi, Dinas Pendidikan Kabupaten mengeluarkan beberapa kebijakan seperti mewajibkan setiap guru untuk mengikuti sertifikasi, melakukan pembinaan terhadap peserta yang tidak lulus, dan juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan di sekolah masing-masing. Pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.” (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan kabupaten Sintang tanggal 2 April 2009)

“Setelah dinyatakan lulus sertifikasi kami merasa senang sekaligus menjadi beban kami untuk menularkan kemampuan kami ke dunia kerja dan kami harus bertanggungjawab terhadap setiap tindakan yang akan kami lakukan” (Wawancara dengan seorang guru SMPN 2 Sintang tanggal 6 April 2009)

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi kebijakan sertifikasi guru di kabupaten sintang

a. Kewenangan

“Perintah untuk melaksanakan sertifikasi kami terima dari kepala sekolah melalui edaran yang dikeluarkan oleh diknas. Awalnya kami merasa berat untuk melaksanakannya karena persyaratan yang ditentukan sangat berat terkait jenjang pendidikan maklum sebagian dari kami masih ada yang memiliki jenjang pendidikan D2 dan D3. Tetapi karena adanya tunjangan profesi bagi yang telah memiliki sertifikat sertifikasi membuat kami

termotivasi untuk mengikutinya” (Wawancara dengan seorang guru SMAN 1 Sintang tanggal 31 Maret 2009)

“Pelaksanaan sertifikasi guru setahu kami disampaikan melalui edaran dari Kepala Dinas yang diperoleh dari pusat. Karena merupakan edaran dari pusat maka kami mau tidak mau harus mematuhi dan melaksanakannya” (Wawancara dengan seorang guru SMAN 2 Sintang tanggal 30 Maret 2009)

“Dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi kami tidak dipersulit dengan urusan birokrasi yang ada terutama di Dinas Pendidikan. Kesulitan kami hanya memenuhi persyaratan khusus yang telah ditetapkan melalui surat edaran” (Wawancara dengan seorang guru SMAN 3 Sintang tanggal 1 April 2009)

“Kami berusaha untuk membantu setiap guru yang akan mengikuti sertifikasi dengan memberi kemudahan dalam memberi pelayanan kepada mereka dan kami akan selalu membantu jika mereka membutuhkan bantuan kami ” (Wawancara dengan seorang Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang tanggal 3 April 2009)

b. Sumber daya

“Kuota peserta yang telah ditetapkan oleh dinas ada yang belum terisi karena keterbatasan guru yang dapat memenuhi persyaratan sertifikasi. Selain persyaratan yang agak memberatkan sebagian guru faktor kualitas guru juga menjadi penyebabnya” (Wawancara dengan seorang guru SMKN Sintang tanggal 6 April 2009)

“Kuota peserta sertifikasi di Kabupaten Sintang ini disesuaikan dengan jumlah guru yang ada. Jadi jumlah kuotanya akan berbeda dengan daerah lain. Dengan jumlah kuota tersebut tidak semua guru dapat mengisi kuota tersebut karena ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi.” (Wawancara dengan seorang Kepala Seksi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang tanggal 5 April 2009)

“Permasalahan sertifikasi ini bagi kami adalah persyaratan tingkat pendidikan. Bagi kami yang memiliki ijazah D1 dan D2 atau D3 masih harus bersabar lagi untuk dapat mengikut sertifikasi. Tapi dengan adanya persyaratan minimal S1 kami yakin semua guru nantinya akan berkualitas dan tentunya akan sangat baik untuk memajukan pendidikan kita.” (Wawancara dengan seorang guru SDN 5 Sintang tanggal 31 Maret 2009)

“Dengan persyaratan minimal S1 kami yakin guru di Indonesia akan semakin berkualitas. Dan ini akan memberi motivasi kepada guru-guru yang belum memiliki gelar S1 untuk melanjutkan kuliah sampai jenjang S1 agar dapat mengikuti sertifikasi.” (Wawancara dengan seorang guru SMAN 3 Sintang tanggal 31 Maret 2009)

c. Sikap

“Kami sangat bergembira menyambut kebijakan sertifikasi guru ini karena dengan adanya sertifikasi ini maka keprofesionalan kami akan diasah dan tentunya hal ini akan bagus untuk perkembangan pendidikan di negara kita ini” (Wawancara dengan seorang guru SMPN 2 Sintang tanggal 9 April 2009)

“Dengan keluarnya kebijakan sertifikasi guru ini kami dapat berbangga diri karena profesi kami lebih dihargai lagi. Selanjutnya kami berharap kebijakan ini dapat membantu meningkatkan taraf kehidupan dan tentunya juga kondisi perekonomian kami” (Wawancara dengan seorang guru SMPN 3 Sintang tanggal 9 April 2009)

“Kami semakin termotivasi untuk dapat meningkatkan kualitas dan keprofesionalan kami dengan keluarnya kebijakan sertifikasi guru ini. Jika masalah tunjangan itu merupakan reward bagi kami yang sudah mengabdikan di dunia pendidikan Indonesia” (Wawancara dengan seorang guru SDN 1 Sintang tanggal 9 April 2009)

“Dengan adanya kebijakan sertifikasi guru ini kami sangat tertarik dan punya keinginan untuk mengikuti sertifikasi tersebut. Makanya sekarang kami melanjutkan kuliah lagi agar dapat mengikuti” (Wawancara dengan seorang guru SMPN 1 Sintang tanggal 8 April 2009)

“Sertifikasi guru ini memaksa kami untuk melanjutkan kuliah kami jika kami ingin mengikuti kebijakan ini. Tapi kami merasa senang karena dengan sertifikasi ini kami dapat menunjukkan kemampuan dan kualitas kami sebagai tenaga pengajar di sekolah kami” (Wawancara dengan seorang guru SDN 7 Sintang tanggal 9 April 2009)

DAFTAR RESPONDEN
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI KABUPATEN SINTANG

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang
2. Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang
3. Kepala Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang
4. Kepala Seksi Kurikulum TK, SD dan SLB Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang
5. Kepala Seksi Kurikulum SMP, SMA dan PT Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang
6. Guru SDN 1 Sintang
7. Guru SDN 5 Sintang
8. Guru SDN 7 Sintang
9. Guru SMPN 1 Sintang
10. Guru SMPN 2 Sintang
11. Guru SMPN 3 Sintang
12. Guru SMAN 1 Sintang
13. Guru SMAN 2 Sintang
14. Guru SMAN 3 Sintang
15. Guru SMKN Sintang