

PETA KOMPETENSI UNTUK PENGEMBANGAN KARIER BERBASIS PENILAIAN KINERJA GURU

Teguh Triwiyanto; Maisyaroh; Agus Timan

Jurusan AP FIP Universitas Negeri Malang

Email: teguh.triwiyanto.fip@um.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan peta kompetensi untuk pengembangan karier berbasis penilaian kinerja guru sekolah dasar pada aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif. Populasi penelitian yaitu guru sekolah dasar salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel 112 orang. Sampel diambil secara proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang diberikan kepada responden. Analisis data dilakukan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi pedagogik pada kriteria sedang (75%), kompetensi kepribadian pada kriteria cukup (50%), kompetensi sosial pada kriteria amat baik (100%), dan kompetensi profesional pada kriteria sedang (75%). Secara umum tingkat kompetensi guru pada kriteria sedang (75%).

Kata kunci: peta kompetensi, penilaian kinerja guru

PENDAHULUAN

Persoalan pendidikan memang bukan semata-mata hanya persoalan guru saja, sebab mutu pendidikan ditentukan juga oleh faktor-faktor lain, tapi tampaknya guru menjadi tumpuan utama untuk melakukan perbaikan. Yaman dan Holidjah (2012:593) menyatakan bahwa buruknya kondisi pendidikan Indonesia dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu mutu pendidikan yang masih rendah, sistem pembelajaran di sekolah yang belum memadai dan krisis moral yang masih melanda masyarakat kita. Usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia menghadapi berbagai persoalan yang masih perlu diselesaikan yaitu biaya pendidikan, kualitas guru dan prestasi peserta didik, fasilitas sekolah dan kesejahteraan guru.

Guru merupakan komponen penentu dalam keberhasilan proses transformasi nilai-nilai, pengetahuan ataupun keterampilan kepada peserta didik. Untuk itu guru pada harus memenuhi persyaratan tertentu. Persyaratan dimaksud meliputi persyaratan kualifikasi akademik dan persyaratan kompetensi. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Penilaian kinerja guru merupakan bagian dari sistem evaluasi pendidikan, tepatnya pada aspek pengelolaan sumber daya pendidikan. Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama. Hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan "insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi" lebih cepat direalisasikan.

Kondisi guru saat ini menunjukkan kemampuan akademis guru masih memperhatikan. Hal ini dapat di lihat dari guru baru dalam mengerjakan soal yang diberikan pada mereka pada waktu mengikuti pelatihan calon Pegawai Negeri Sipil. Data dari tahun 2004 memperlihatkan tes yang diberikan sesuai dengan jenjang sekolah dimana guru ditugaskan memperlihatkan, guru sekolah dasar diberi soal 100 hasil rerata nilai skor yang benar 37.82, dengan standard deviasi 8.01, skor terendah 5 dan skor tertinggi 77. Dari data tersebut dapat dilihat dua hal yaitu; bagaimana kualitas guru baru lulusan pendidikan guru dan bagaimana ketimpangan kualitas yang mencerminkan ketimpangan kualitas pendidikan guru di Indonesia. Tahun 2012 sampai dengan 2015 hasil uji kompetensi guru menunjukkan 311 (88%) kabupaten/kota luar Jawa di bawah rata-rata nasional yang sebesar 47 (BPSDMK-PMP, 2015).

Sampai saat ini masih banyak guru yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik minimal sebagaimana diamanatkan UU Guru dan Dosen. Guru yang diangkat setelah tahun 2005 tidak selalu memenuhi persyaratan tersebut, sehingga beban untuk meningkatkan kualifikasi guru tak kunjung terselesaikan yang pada akhirnya mutu pendidikan kurang optimal.

Untuk memperbaiki mutu pendidikan calon guru, Siskandar (2011: 31) menyatakan bahwa pendidikan bagi calon guru harus mengutamakan: minat untuk menjadi guru, kepribadian yang utuh, menyenangkan anak, berkelakuan baik, jujur, memiliki kecerdasan cukup, memiliki kemauan untuk belajar. Kemampuan untuk menguasai materi ajar tidak sulit jika syarat-syarat tersebut di atas terpenuhi. Sebaliknya Soetopo (2009:59) menyatakan bahwa selama ini ada sinyalemen dari berbagai pihak bahwa lembaga pendidikan tenaga kependidikan mengalami degradasi. Indikator degradasi itu adalah rendahnya mutu lulusan LPTK (Lembaga Pendidik Tenaga Pendidikan) dengan bukti: (1) tidak terkuasainya materi belajar yang seharusnya mereka ajarkan di sekolah; dan (2) tidak siapnya lulusan untuk ditempatkan di luar daerah tempat kelahirannya atau daerah-daerah terpencil. Jika sinyalemen tersebut tidak dijawab dengan perbaikan mutu, maka guru-guru yang dihasilkan akan semakin buruk dan pada gilirannya pendidikan Indonesia akan semakin terpuruk.

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu usaha untuk memperbaiki mutu pendidikan, selain tentu saja dilakukan oleh LPTK melalui perbaikan mutu lulusannya. Mutu lulusan yang baik merupakan modal awal untuk perbaikan mutu pendidikan, pembinaan dan pengembangan karier dilakukan selama menjadi guru, salah satunya dengan berbasis penilaian kinerja guru.

METODE

Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif. Populasi penelitian yaitu guru semua sekolah dasar di salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel 112 orang. Sampel diambil secara random sampling setelah sebelumnya dilakukan proporsional sampling dari kecamatan yang ada. Jadi sampel merupakan perwakilan dari seluruh kecamatan yang ada di salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 23 kecamatan dengan jumlah sekolah dasar sebanyak 505. Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang diberikan kepada responden dan data dianalisis secara deskriptif.

Penelitian ini menggunakan instrumen penilaian kinerja guru sebagai angket untuk mengukur kompetensi. Terdapat 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi dan 78 indikator sebagaimana diadaptasi dari Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Instrumen tersebut diisi oleh guru sendiri, jadi merupakan alat evaluasi diri bagi guru. Hasil evaluasi diri tersebut dianalisis secara kuantitatif deskriptif untuk mengukur kompetensinya. Analisis data dilakukan melalui; (a) Responden mengisi lembar angket penilaian kinerja. Angket ini berisi ranah kompetensi, kompetensi, dan indikator kinerja guru yang diisi oleh responden; (b) Perolehan skor untuk setiap kompetensi tersebut selanjutnya dijumlahkan dan dihitung persentasenya dengan cara: membagi total skor yang diperoleh dengan total skor maksimum kompetensi dan mengalikannya dengan 100%. Perolehan persentase skor pada setiap kompetensi ini kemudian dikonversikan ke skala nilai 1, 2, 3, atau 4; (c) Membagi hasil penilaian dengan 56 (skor maksimal) dan mengalikan dengan 100; dan (d) Memberikan kriteria penilaian: Amat baik 91 -100; Baik 76 – 90; Cukup 61 – 75; dan Kurang 5 – 60.

HASIL

Ranah kompetensi pedagogik terdiri dari tujuh indikator kompetensi yaitu menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian, dan evaluasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru pada kriteria sedang (26% responden terdapat pada kriteria sedang, 23 % cukup, 7% kurang, dan sisanya pada kriteria baik 23% dan sangat baik 19%). Penyebab lemahnya kompetensi pedagogik ini yaitu pada indikator pengembangan kurikulum yang kurang memadai (74%), rendahnya penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik (70%), dan pengembangan potensi peserta didik belum optimal dilakukan (77%). Indikator paling lemah dari ranah kompetensi pedagogik ini yaitu: (1) Guru kurang optimal dalam menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran (72%); (2) Guru kurang optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik (84%); (3) Guru kurang optimal dalam menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing (87%); (4) Guru kurang menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka (79%); dan (5) Guru kurang mampu menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan (87%).

Ranah kompetensi kepribadian terdiri dari tiga kompetensi yaitu: (1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional; (2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan. dan (3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru pada kriteria cukup (35% responden menyatakan pada kriteria cukup, 31% baik, 12% sedang, dan sisanya pada kriteria kurang dan sangat baik). Penyebab lemahnya kompetensi kepribadian ini yaitu: (a) guru masih lemah dalam mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada, misalnya: suku, agama, dan gender (78%); (b) Guru kurang mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan (82%); dan (3) Jika guru harus meninggalkan kelas, guru kurang mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan sering tidak meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas (82%).

Ranah kompetensi sosial terdiri dari dua kompetensi yaitu: (1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; dan (2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial guru

pada kriteria baik (37% responden menyatakan pada kriteria cukup, 20% amat baik, 24% cukup, dan sisanya pada kriteria sedang dan kurang). Indikator yang masih perlu diperbaiki yaitu: (a) Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru). Indikator ini masih lemah karena 64% responden masih dalam kriteria kurang; dan (b) Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya. Indikator ini masih lemah, karena 58% guru masih mengalami kesulitan melakukan.

Ranah kompetensi profesional terdiri dari dua indikator kompetensi yaitu: (1) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; dan (2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial guru pada kriteria sedang (39% responden menyatakan pada kriteria sedang, 17% cukup, 4% kurang, dan sisanya pada kriteria baik dan amat baik). Indikator yang masih perlu diperbaiki yaitu: (a) Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan. Indikator ini masih lemah karena 69% responden masih dalam kriteria kurang; dan (b) Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri. Indikator ini masih lemah, karena 63% guru masih mengalami kesulitan melakukan.

Hasil seluruh kompetensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru pada kriteria kurang (36,17%), kompetensi kepribadian guru pada kriteria kurang (35,71%), kompetensi sosial guru pada kriteria kurang (35,71%), dan kompetensi sosial guru pada kriteria kurang (35,71%). Tingkat kinerja guru (kesimpulan hasil penilaian kinerja guru) sekolah dasar pada kriteria kurang (35,71%).

PEMBAHASAN

Penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permennegpan & Reformasi Birokrasi No.16/2009). Dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah, atau pengawas untuk menilai kepala sekolah (telah memahami proses penilaian kinerja guru). Penilaian kinerja guru dilakukan 2 kali dalam setahun (formatif dan sumatif) menggunakan instrumen yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelas dan/atau mata pelajaran, 17 kompetensi bagi guru BK/konselor, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan sebagainya).

Terdapat berapa tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja guru. Pertama, penilaian kinerja guru menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Kedua, penilaian kinerja guru menjamin bahwa layanan pendidikan yang diberikan oleh guru adalah berkualitas. Sementara itu hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan merupakan bahan evaluasi diri bagi guru untuk mengembangkan potensi dan karirnya; selain itu hasil penilaian kinerja guru digunakan sebagai acuan bagi sekolah untuk merencanakan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), dan hasil penilaian kinerja guru merupakan dasar untuk memberikan nilai prestasi kerja guru dalam rangka pengembangan karir guru sesuai Permennegpan & RB No.16/2009.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah melibatkan unsur-unsur pengelola sekolah. Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah atau guru senior yang kompeten (ditunjuk oleh kepala sekolah) yang telah mengikuti pelatihan penilaian dan memperoleh sertifikat (legalitas). Penilaian dilakukan 2 kali dalam satu tahun (penilaian formatif pada awal tahun dan

penilaian sumatif pada akhir tahun). Hasil penilaian formatif digunakan sebagai dasar penyusunan profil kompetensi dan perencanaan program PKB tahunan bagi guru. Hasil penilaian sumatif digunakan untuk memberikan nilai prestasi kerja guru (menghitung perolehan angka kredit guru pada tahun tersebut).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru pada kriteria sedang (75%), kompetensi kepribadian guru pada kriteria cukup (50%), kompetensi sosial guru pada kriteria baik (100%), dan kompetensi sosial guru pada kriteria sedang (75%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa indikator kompetensi guru yang perlu di perbaiki. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator yang perlu diperbaiki yaitu: (1) optimalisasi guru dalam menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing; (2) penguatan kapasitas guru dalam menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan ; (3) optimalisasi guru dalam membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan; (4) penguatan pengaturan bahwa jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas; (5) pengadaan media, program, dan sarana guru dalam berinteraksi dengan peserta didik dan membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru); dan (6) optimalisasi guru dalam melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.

Temuan penelitian di atas memperlihatkan makna bahwa motif-motif sosial memiliki hubungan dengan perilaku profesi seorang guru. Selaras dengan temuan tersebut tampak juga pada temuan Subandowo (2009:15), bahwa motif-motif sosial sebagaimana terurai pada faset prestasi, afiliasi maupun kekuasaan yang terindikasi pada usaha dalam ukuran standar keunggulan, kerjasama keintiman atau kemampuan dalam kerjasama dengan kemampuan dominasi dalam berpendapat sangat kuat hubungannya dengan perilaku profesi seorang guru sebagai wujud dari implementasi dari kompetensi sosial seorang guru.

Sementara itu kondisi lemahnya guru dalam membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan tampaknya relevan dengan temuan hasil penelitian Wiyono (2008:124) dan Priyatini (2007:98) yang menunjukkan bahwa rata-rata keikutsertaan guru SD dalam kegiatan pengembangan profesional guru belum memuaskan. Tradisi dan budaya akademik pada guru memang belum begitu kuat berakar, kegiatan-kegiatan akademik yang dilaksanakan biasanya sekedar mengugurkan prasyarat kenaikan pangkat atau sertifikasi semata-mata. Pengembangan profesional akan meningkatkan kapabilitas mengajar guru untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Suratman, 2010:94).

Peningkatan kapabilitas mengajar guru dengan sendirinya akan meningkatkan kompetensi guru, tetapi memang dibutuhkan perangkat pendukung untuk melakukannya. Supriyadi (2011:47) menyatakan bahwa untuk peningkatan kompetensi guru memerlukan empat prasyarat. Empat prasyarat tersebut yaitu: (1) dukungan kualitas komunikasi terhadap kebijakan sekolah; (2) tersedianya sumber daya untuk mendukung kebijakan sekolah; (3) kualitas sikap eksekutif dalam memberikan dukungan; dan (4) kualitas struktur birokrasi dan penggunaan referensi/SOP. Muara dari peningkatan kompetensi guru yaitu lahirnya guru profesional.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru berkedudukan sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak atas tunjangan profesi yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas

dasar prestasi (UU No. 14 Tahun 2005). Tunjangan profesi tersebut diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005). Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan uraian di atas, pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai misi untuk melaksanakan tujuan undang-undang ini sebagai berikut: mengangkat martabat guru, menjamin hak dan kewajiban guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi serta karier guru, meningkatkan mutu pembelajaran, meningkatkan mutu pendidikan nasional, mengurangi kesenjangan ketersediaan guru antardaerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi, mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antardaerah; dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan hasil tersebut di atas, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, sedangkan kedudukan sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

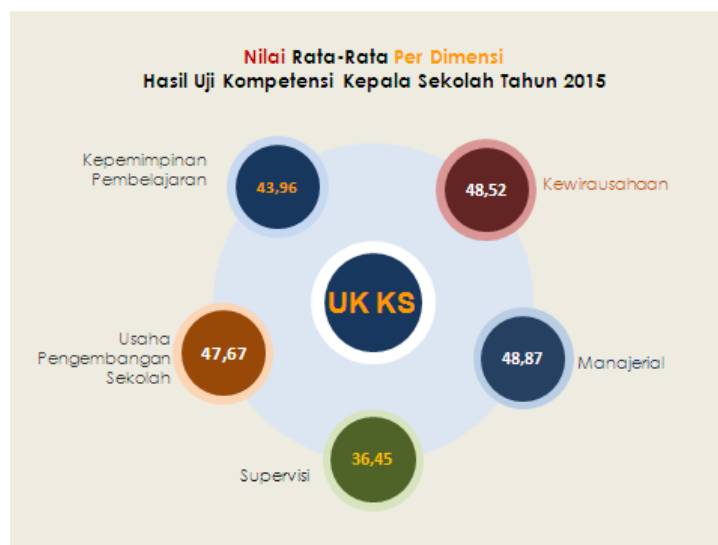
Tetapi untuk mencapai tahapan guru profesional memang membutuhkan jalan panjang dan usaha keras. Hasil penelitian Rokhman (2008) yang menunjukkan bahwa kendala yang dialami guru untuk menjadi profesional mencakup: waktu, fasilitas (sarana dan prasarana), dan kesempatan pelatihan yang tidak merata. Temuan penelitian ini juga memperkuat fakta bahwa guru memang memiliki keterbatasan waktu untuk melengkapi semua komponen data fisik, selain keterbatasan fasilitas. Bukti-bukti fisik dalam hal penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan karya pengembangan profesi semakin sulit terpenuhi, sebab kesempatan-kesempatan tersebut tidak dapat dinikmati oleh semua guru.

Sisi lain dari keterbatasan guru untuk menjadi profesional yaitu pengembangan profesi yang belum optimal dilakukan. Jika penemuan ini dijadikan landasan, maka keterbatasan pengembangan profesi guru salah satunya dikarenakan oleh keterbatasan waktu. Sementara itu Atmono (2006:86) menyimpulkan bahwa yang menjadi penyebab atau kendala guru belum mampu dan mau melakukan pengembangan profesi dikarenakan sebagian guru belum mengetahui secara tepat dan pasti bagaimana bentuk kegiatan pengembangan profesi.

Untuk meningkatkan penghargaan terhadap tugas guru, kedudukan guru perlu dikukuhkan dengan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut merupakan pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional. Dalam melaksanakan tugasnya, guru harus memperoleh penghasilan di atas

kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Selain itu, perlu juga diperhatikan upaya-upaya memaksimalkan fungsi dan peran strategis guru yang meliputi penegakan hak dan kewajiban guru sebagai tenaga profesional, pembinaan dan pengembangan profesi guru, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja. Pembinaan yang selama ini dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas juga menghadapi tantangan besar. Gambar 1 memperlihatkan hasil uji kompetensi kepala sekolah tahun 2015 bahwa nilai rata-rata per dimensi, terutama supervisi memiliki rata-rata paling rendah (36.45).



Gambar 1 Nilai Rata-Rata Per Dimensi Hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah Tahun 2015 (Sumber: BPSDMK-PMP Kemdikbud)

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Sehubungan dengan hal itu, maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru menjadi sangat penting. Selain itu juga terdapat peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2009 Tentang Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan. Peraturan ini memuat tentang bagaimana awal mula karier seorang guru dan bagaimana pengembangan karier ke depannya.

Mengelola awal mula karier seorang guru dan bagaimana pengembangan karier ke depannya memang menjadi salah satu persoalan yang belum tuntas sampai saat ini. Bahkan untuk berbicara pengembangan masih banyak sekolah yang berkutut dengan kesejahteraan gurunya. Salah satu masalah kesejahteraan guru yang muncul yaitu nasib guru sekolah-sekolah swasta di sejumlah daerah masih terabaikan. Banyak guru yang mendapat gaji di bawah upah minimum kabupaten. Gaji mereka antara Rp 75.000 sampai dengan Rp 200.000 per bulan, sementara upah minimum regional atau kabupaten berkisar Rp 800.000 sampai dengan Rp 1.200.000. Padahal, guru-guru tersebut ikut berperan besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Kompas, Rabu 4 Mei 2011). Jauhnya jarak antara gaji dengan UMR (Upah Minimum Regional) memperlihatkan betapa penghargaan kepada para pendidik (guru) belum dihargai semestinya. Program sertifikasi dari pemerintah kurang mampu menyentuh ke segain guru tersebut.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru pada kriteria sedang (75%), kompetensi kepribadian guru pada kriteria cukup (50%), kompetensi sosial guru pada kriteria amat baik (100%), dan kompetensi sosial guru pada kriteria sedang (75%). Tingkat kinerja guru (kesimpulan hasil penilaian kinerja guru) sekolah dasar pada kriteria sedang (75%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih ada berapa indikator kompetensi guru yang perlu di perbaiki, yaitu (1) menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik; (2) menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing; (3) menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka; (4) menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan; (5) berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru); (6) menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya; (7) melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan; dan (8) melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat indikator kompetensi guru yang perlu diperbaiki. Perbaikan indikator-indikator tersebut meliputi perlunya: (1) optimalisasi guru dalam menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing; (2) penguatan kapasitas guru dalam menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan ; (3) optimalisasi guru dalam membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan; (4) penguatan pengaturan bahwa jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas; (5) pengadaan media, program, dan sarana guru dalam berinteraksi dengan peserta didik dan membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru); dan (6) optimalisasi guru dalam melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.

DAFTAR RUJUKAN

- Atmono, D.2006. Renumerasi dan Masalah Pengembangan Profesi Guru. *Manajemen Pendidikan*, 19 (1):77-88.
- BPSDMK-PMP Kemdikbud. 2015. Profil Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas. Rapat Persiapan Nasional Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Rabu, 3 Juni s/d Sabtu, 5 Juni 2015
- Case, K.A.N.2009. *Guru profesional Penyiapan dan Bimbingan Praktisi Pemikir*. Jakarta: Indeks.
- Direktorat PMPTK. 2004. *Kemampuan Guru CPNS*. Jakarta
- Hidayati, T. 2008. *Kajian terhadap Relevansi antara Kebijakan Sertifikasi dengan Peningkatan Kejahteraan Pendidikan dan Mutu Pendidikan*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VI di Universitas Pendidikan Ganesha Hotel Aston, 17-19 Nopember.
- Kompas, Rabu 4 Mei 2011
- Permenegpan & Reformasi Birokrasi No.16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Priyatini, E.W .2007. Persepsi Guru terhadap Program Sertifikasi dan Hubungannya dengan Pengembangan Kemampuan Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 20 (2):98-106.
- Rokhman, F. 2008. *Studi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sebagai Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VI di Universitas Pendidikan Ganesha Hotel Aston, 17-19 Nopember.
- Siskandar. 2011. Menuju Pemantapan Profesionalisme Guru dan Dosen. *Prosiding Temu Ilmiah dan Seminar Ilmiah Grand Desain Program Pendidikan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Soetopo,H.2009. Peranan LPTK dalam Menyiapkan Tenaga Kependidikan yang Berkualitas. *Manajemen Pendidikan*. 20 (1):52-65.
- Subandowo,M.2009. Pengaruh Deferensiasi Motivasi Sosial terhadap Perilaku Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 16 (2):149-161.
- Supriyadi, A. 2011. Analisis Prakondisi Implentasi Kebijakan Peningkatan Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 18 (1):47-56.
- Suratman, B.2010. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Ketersediaan Sarana Prsarana, Kapabilitas Mengajar Guru, dan Dukungan Orang Tua, Kaitannya dengan Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri di Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 17 (1):89 -97.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wiyono, B.B .2008. Persepsi dan Sikap terhadap Program Sertifikasi, Keikutsertaan dalam Kegiatan Pengembangan dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 22 (2):124-139.
- Wiyono, B.B dan Maisyaroh.2008. Pengembangan Model Pembelajaran Barbasis Portofolio (Portofolio Based Learning) pada Mata Kuliah Manajemen Hubungan Masyarakat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 22 (1):1-12.
- Yaman, H dan Holidjah, AR. 2012. Inovasi Kurikulum di Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *Prosiding Konferensi dan Seminar Internasional ICEMAL Penguatan Manajemen Pendidikan Nasional untuk Meningkatkan Ketersediaan, Keterjangkauan, Mutu, Relevansi, Kesetaraan & Kepastian dalam Memperoleh Layanan Pendidikan di Indonesia*. Malang: Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Zamroni. 2008. *Pendidikan Guru di Masa Depan*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VI di Universitas Pendidikan Ganesha Hotel Aston, 17-19 Nopember.