

SERTIFIKASI SEBAGAI BENTUK PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK

Syarifah Rahmah*

Abstrak

Pendidik adalah tokoh sentral pemegang peran penting dalam berjalannya proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Dapat juga dikatakan pendidik dan pendidikan satu ikatan kuat yang sulit terpisahkan. Pendidik berkualitas dapat dikaitkan dengan kompetensi yang mereka miliki. Kompetensi pendidik menjadi acuan penting dalam menentukan kiblat profesional atau tidaknya seorang pendidik. Pemerintah dalam hal ini sangat menghargai kinerja pendidik dengan memberikan tunjangan sertifikasi kepada pendidik yang telah memiliki sertifikat pendidik. Sertifikasi diberikan dengan tujuan agar pendidik dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya dengan melakukan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Tujuan utama pemberian sertifikasi bukan hanya untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk menunjukkan bahwa pendidik telah memiliki kompetensi sebagaimana yang disyaratkan dalam standar kompetensi pendidik. Pemberian sertifikasi berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidik, dan pada akhirnya akan menuju pada peningkatan kualitas pendidikan dalam satuan pendidikan.

Kata kunci: Kinerja, Pendidik, Sertifikasi.

A. Pendahuluan

Menjalankan profesi sebagai pendidik tidak mudah karena pendidik adalah penggerak dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa pendidik maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan baik. Untuk mendukung meningkatnya kualitas pendidikan tidak hanya melihat pada bagaimana prestasi akademik yang diperoleh peserta didik, tetapi juga melihat pada kualitas pengelolaan proses pendidikan. Hal ini

* Penulis adalah Dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Lhokseumawe, Email: dr.syarifah.rahmah@gmail.com

membuktikan, bahwa pendidikan adalah sistem yang tidak dapat diabaikan antara satu komponen saling terhubung.

Salah satu komponen penting dalam jaringan pendidikan adalah pendidik. Pemerintah telah memberikan peningkatan kesejahteraan melalui uji kemampuan yang disebut sertifikasi. Pemberian sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih terfokus pada proses pembelajaran. Sertifikasi pada hakekatnya untuk meningkatkan kesejahteraan pendidik, setiap pendidik diberikan sertifikat dari lembaga berwenang sesuai jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikat adalah standar khusus yang diberikan kepada pendidik yang dianggap layak untuk melaksanakan tugas profesinya. Sertifikat juga diberikan kepada dosen diperguruan tinggi yang telah memenuhi persyaratan.

Untuk konteks Indonesia hari ini, pendidikannya harus segera dibenahi, seluruh elemen dalam lembaga pendidikan harus bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan. Pendidik sebagai salah satu unsur utama memegang peran penting dalam menjalankan proses pendidikan, dan harus memberikan inisiatif, motivasi, arahan, bimbingan dan memfasilitasi anak didik dalam proses pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran tergantung pada mereka. Apa lagi tugas yang diemban pendidik sangat berat, maka bentuk pelatihan perlu diberikan kepada pendidik guna meningkatkan kompetensi dalam menunjang kelancaran dan keberhasilan proses pembelajaran.

Peningkatan kompetensi memang harus terus ditingkatkan, baik melalui pelatihan baik dalam dan luar negeri guna memperdalam dan mempelajari metode-metode, strategi, model, dan penggunaan media pembelajaran. Tanpa pelatihan, kreatifitas pendidik akan sulit terasah, setidaknya pada saat mengikuti pelatihan dalam dan luar negeri, akan terjadi perubahan secara signifikan pada pribadi pendidik, menjadi lebih semangat dan siap melakukan perubahan dalam dunia pendidikan yang sedang digelutinya.

Meningkatnya kualitas pendidikan suatu negara ada pada siapa yang melakukan, dan berada dibalik kesuksesan itu semua. Jawaban konkritnya hanya orang terdidik, memiliki pengetahuan luas, arif dan bijaksana yang mampu melakukan itu semua. Kelelahan pendidik dipresiasi oleh pemerintah melalui pemberian sertifikasi.

Walaupun sertifikasi menjadi wewenang pemerintah, namun dalam pelaksanaannya masih banyak pendidik yang bersertifikat pendidik dalam melaksanakan tugas mengajar masih menggunakan gaya konvensional (gaya lama) terkesan proses pembelajaran hanya sekedar

untuk menjalankan kewajiban saja tanpa mempertimbangkan kualitas peserta didik.

Peningkatan kualitas tenaga pendidik terutama bagi pendidik yang telah mendapatkan sertifikasi harus diberi pengawasan dan dievaluasi terutama masalah kinerja. Pengawasan tersebut dapat berupa pemberian pelatihan, metode, model-model, pengembangan strategi pembelajaran, dan penelitian.

Pengawasan dan evaluasi harus dilakukan oleh mereka yang ditunjuk dan mampu melakukan tugasnya dengan baik, jangan sampai merugikan pendidik itu sendiri. Dalam melakukan pengawasan dan evaluasi tidak boleh diketahui oleh yang bersangkutan, sifatnya tertutup. Pihak pengawas yang ditunjuk harus independen, jujur dan adil.

Selain cara di atas, ada cara lain sebagai salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pendidik adalah dengan mengupayakan tradisi meneliti, seperti penelitian tindakan kelas, dan penelitian pendidikan yang berhubungan dengan pengembangan diri. Termasuk juga membiasakan pendidik untuk menulis buku bahan ajar/pendidikan sesuai dengan bidang yang digelutinya. Selanjutnya membuka akses dalam menciptakan, metode, model, dan strategi pembelajaran.

B. Kinerja Pendidik

Pendidik adalah manusia super luar biasa, mampu mendidik peserta didik menjadi generasi berkualitas dan berdaya guna. Semua itu tidak terlepas dari kinerja yang dijalankan selama ini. Kinerja menjadi kunci utama untuk membuktikan keberhasilan yang telah dicapai.

Pencapaian tujuan sebuah sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah, pendidik, dan seluruh staf sekolah karena mereka menjadi faktor utama. Akibatnya mereka harus berusaha meningkatkan cara bekerja dan mempermudah serta memperlancar pencapaian tujuan tersebut.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) erat kaitannya dengan prestasi yang berhasil dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut juga baik.

Mulyasa mengutip pendapat Smit menyebutkan, kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Mulyasa, 2003: 26). Sedangkan Ilyas (2011: 89). Mangkunegara menyebutkan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penampilan kinerja berhubungan erat dengan kinerja yang dikehendaki. Misalnya berpa kali

seorang pendidik harus melakukan penilaian suatu proses pembelajaran dalam satu minggu, satu bulan, satu semester, dan sebagainya. Penampilan kinerja bersifat dinamis karena berkaitan dengan analisis pekerjaan. Tingkat kinerja dapat berubah setiap saat dan terjadi bagi setiap pelaksana pekerjaan itu (Mangkunegara, 2008: 9).

Mangkunegara mengartikan pula kinerja (*performance*) sebagai pelaksanaan tugas pekerjaan seseorang pada waktu tertentu (Mangkunegara, 2008: 246). Pelaksanaan tugas pekerjaan tersebut bertugas menjalankan aktifitasnya sesuai waktu yang telah ditentukan, dalam artian semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya harus dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Problem yang terjadi saat ini peningkatan kinerja sering berjalan statis.

Kinerja pendidik memiliki kriteria tertentu. Kinerja pendidik dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pendidik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi keperibadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional.

Keempat kompetensi tersebut melekat pada pribadi setiap pendidik, dan harus dikombain dalam aktifitas yang dilakukan oleh pendidik itu sendiri. Jika ada di antara pendidik yang tidak memahami kriteria kompetensi tersebut maka dapat dianggap gagal dan menjadi preseden buruk bagi dunia pendidikan hari ini.

Unsur-unsur penilaian kinerja pendidik menurut Departemen Pendidikan Nasional, yaitu: (1) pengembangan pribadi, dengan indikator aplikasi mengajar, kegiatan ekstrakurikuler, kualitas guru, (2) pembelajaran dengan indikator perencanaan, dan evaluasi, (3) sumber belajar, dengan indikator ketersediaan bahan ajar, pemanfaatan sumber belajar, (4) evaluasi belajar, dengan indikator penyiapan soal/tes, hasil tes program tindak lanjut (Depdiknas, 2004: 35). Keempat unsur penilaian kinerja pendidik di atas menjadi acuan tegas bagi siapa saja yang berprofesi sebagai pendidik. Tinggal lagi bagai mana unsur-unsur penilaian tersebut dapat dimplementasikan sebagaimana adanya.

Kinerja pendidik adalah kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah, pendidik wajib bertanggung jawab untuk membimbing dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja pendidik pada hakekatnya lebih mengacu pada bagaimana kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Tugas tersebut di antaranya, sebagai pengayom, pembimbing, dan juga mampu memotivasi peserta didik guna meningkatkan prestasi belajar, dan berhasil dalam pendidikannya.

Kinerja juga bentuk penilaian perilaku karyawan baik secara positif dan negatif guna tercapai tujuan organisasi. Kinerja tugas memiliki dua katagori, yaitu penilaian kinerja dan perilaku masyarakat. Keduanya memiliki pengaruh positif dan negatif bagi organisasi. Kategori yang ke tiga adalah perilaku yang buruk. Perilaku yang buruk ini dapat membawa pengaruh negatif bagi organisasi (Richey, Robert. W, 1973: 290).

Ungkapan Richey tersebut banyak terdapat dalam lembaga apapun saat ini, termasuk lembaga pendidikan, terutama perilaku buruk. Perilaku buruk, sifatnya alamiah dan dimiliki oleh orang-orang tertentu. Perilaku buruk ini jika inklud dalam masyarakat organisasi maka dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan orang-orang yang mendiami lembaga tersebut.

Kinerja yang harus dibangun pendidik menyangkut seluruh aktifitas dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan berfikir. Dalam berjalannya proses maka dan untuk meningkatnya kinerja seseorang maka ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja: (1) kemampuan; (2) upaya; (3) peluang atau kesempatan (Suhardiman, 2012: 35). Dengan kata lain, kinerja merupakan fungsi dari ketiga faktor tersebut. Faktor kemampuan menyangkut kemampuan pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Setiap pegawai harus memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan karyawan menjadi profesional dalam bidangnya. Faktor upaya adalah setiap orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai ke staf harus selalu meningkatkan kemampuannya guna mendukung peningkatan kinerja. Sedangkan faktor peluang atau kesempatan menunjukkan sekecil apapun peluang yang ada harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja menunjuk pada suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktifitas tertentu. Semua yang disebutkan di atas menjadi sandaran utama dalam menentukan kinerja, baik itu kinerja pendidik,

kepala sekolah dan tenaga kependidikan, sebab kinerja merupakan sarana penting dalam menentukan profesional atau tidaknya seseorang.

C. Sertifikasi Bagi Pendidik

Pemberian sertifikasi bagi pendidik adalah suatu bentuk penghargaan atas dedikasi selama menjalankan tugas profesinya. Pemberian sertifikasi juga harus diikuti dengan pengembangan kinerja. Pada hakekatnya tugas yang diemban pendidik sangat berat, namun untuk mengembangkan kreatifitas keilmuannya pendidik harus melakukan penelitian sesuai bidang yang digelutinya. Kreatifitas pendidik dalam mengembangkan sisi keilmuannya menjadi ketentuan mutlak. Dengan meneliti, pendidik telah berkreasi dan membangun kreatifitas intelektual. Kreatifitas intelektual pendidik dapat diwujudkan melalui penelitian, yaitu Penelitian Tindakan Kelas, penelitian ini wajib dilakukan oleh pendidik di setiap lembaga pendidikan sekolah. Pemberian sertifikasi tidak terlepas dari kemampuan pendidik untuk melakukan pengembangan dalam bidang pendidikan.

Sertifikasi merupakan suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi profesional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik. Tugas tersebut harus dijalankan dengan baik, profesional dan tepat guna.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 61 Ayat (1) menyebutkan “Sertifikasi itu sendiri berbentuk ijazah dan sertifikasi kompetensi”. Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu program pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi (Mulyasa, 2008: 33-34). Sertifikasi pendidik juga harus dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan mereka sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Sertifikasi pendidik bertujuan meningkatkan kualitas pendidik, hal tersebut harus dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan mereka. Jika pendidik sejahtera otomatis pendidikan Indonesia di masa yang akan datang akan meningkat. Pemberlakuan sertifikasi pendidik di beberapa negara telah diberlakukan secara ketat, misalnya Amerika Serikat, Inggris, Australia. Namun, ada juga di beberapa negara Eropa yang memberlakukan kendali mutu dengan mengontrol secara ketat terhadap proses kelulusan (Depdiknas, 2007: 1).

Ketatnya pemberian sertifikasi pendidik yang diberlakukan oleh beberapa negara di Eropa dan Amerika. Seyogyanya dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan, dan pembuat keputusan di Indonesia. Aspek positif pemberlakuan sistem sertifikasi menjadi awal baru terbangunnya bentuk sertifikasi yang lebih berkualitas.

Tujuan pemberian sertifikasi umumnya untuk meningkatkan iklim lingkungan yang sehat dan berimplikasi pada meningkatnya profesionalisme pendidik. Sertifikasi pendidik adalah rangkaian aktivitas yang dirancang untuk menilai kemampuan pendidik dari empat kompetensi yang ada, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi keperibadian yang dibuktikan dengan pemberian sertifikat pendidik profesional.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi pendidik adalah program pemerintah untuk peningkatan kompetensi dan standar profesional, dan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan martabat pendidik dengan memberikan penghargaan agar guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam penjelasan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa tujuan sertifikasi pendidik adalah: (1) untuk mengangkat martabat pendidik; (2) untuk menjamin hak dan kewajiban pendidik; (3) meningkatkan kompetensi pendidik; (4) untuk meningkatkan mutu pelajaran; (5) untuk memajukan profesi serta karier pendidik; (6) untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional; (7) untuk mengurangi kesenjangan ketersediaan pendidik antar daerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi; (8) untuk mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antar daerah; (9) meningkatkan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Tujuan sertifikasi bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk menunjukkan bahwa pendidik telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi pendidik. Sertifikasi yang dilaksanakan berdampak positif dalam rangka peningkatan kualitas pendidik menuju peningkatan mutu pendidikan pada satuan pendidikan.

Banyak manfaat bagi pendidik untuk mengikuti program sertifikasi. Sebagaimana yang tertuang dalam UUGD Pasal 14, sebagai berikut

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

3. Memperoleh perlindungan dalam pelaksanaan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan penghargaan dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
9. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
11. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan, “Sertifikasi pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidikan dan lulus ujian sertifikasi pendidik”. Dalam hal ini, ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik. Dalam hal ini, seorang pendidik langsung mengikuti sertifikasi dengan persyaratan sesuai ketentuan yang berlaku.

Sertifikasi diterapkan bagi pendidik dan calon pendidik, maka alur sertifikasi pendidik dapat dibagi menjadi dua, yaitu alur sertifikasi untuk calon pendidik dan sertifikasi untuk pendidik yang telah mengajar disekolah (guru dalam jabatan). Sementara itu, pendidik juga dapat dibagi menjadi dua, yaitu pendidik yang telah memiliki kualifikasi S-1 atau D-IV, dan pendidik yang belum memiliki kualifikasi (Daryanto, 2013: 204-205).

Alur sertifikasi sesuai jenjang pendidikan dan kewajiban bagi pendidik mengikuti pendidikan program peningkatan kualifikasi cukup baik, terutama dapat mendorong pendidik untuk terus melakukan perubahan berkaitan pada peningkatan kinerja profesinya. Selain itu pemberian sertifikasi juga sebagai bentuk penghargaan atas dedikasinya selama menggeluti dunia pendidikan. Sertifikasi juga sebagai bentuk perlindungan tenaga profesi.

Wibowo mengutip dalam Mulyasa (2008: 35), menyebutkan sertifikasi bertujuan untuk:

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 melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap dan kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Dari beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan sertifikasi, menunjukkan bahwa respon pemerintah cukup baik, agar pendidik lebih dihargai dan dihormati. Melalui sertifikasi kinerja pendidik bisa lebih ditingkatkan.

D. Problematika Pendidik

Problematika pendidik dalam dunia pendidikan sangat beragam, dari belum menguasai bahan ajar, pengembangan model dan metode pembelajaran bahkan sampai penguasaan IPTEK. Hal tersebut lumrah adanya, menyangkut dengan pendidik yang telah memasuki usia pensiun dan memiliki kesulitan dalam mendesain model dan metode pembelajaran terbaru. Yang menjadi permasalahan hari ini masih ada pendidik usia produktif belum mampu menggunakan IPTEK. Ilmu pengetahuan yang ada saat ini dapat diakses melalui *google*.

Problematika yang dihadapi pendidik sangat beragam. Dari keberagaman tersebut Ada beberapa yang dapat disebutkan, yaitu:

1. Penguasaan IPTEK pendidik sangat rendah. Di era globalisasi saat ini penguasaan IPTEK menjadi penyebab rendahnya SDM yang ada pada pendidik. Hal ini menjadi ancaman sekaligus tantangan bagi pendidik dan bangsa guna menjaga eksistensi pendidik di masa depan.
2. Kesejahteraan pendidik tergolong rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan pokoknya secara memadai. Sering kali orientasi kerja pendidik dituntut hanya untuk kepentingan profesi dan mengabaikan kebutuhan dasar tersebut. Akibat rendahnya kesejahteraan pendidik, maka akan berakibat pada beban kerja pendidik hanya tersita untuk memenuhi kebutuhannya dari pada profesinya. hari ini banyak pendidik yang bekerja sambil hanya untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

3. Minat pendidik untuk meningkatkan kualitas keilmuannya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi masih tergolong rendah. Seharusnya pembuat kebijakan memberikan kelonggaran kepada pendidik dengan memberikan program beasiswa dalam dan luar negeri, dan membuka kesempatan luas bagi pendidik melanjutkan studi sampai ke luar negeri.
4. Rendahnya minat baca. Membaca pada prinsipnya dapat mengembangkan wawasan keilmuan dan pengetahuan serta kemajuan dalam dunia pendidikan. Dengan banyak membaca akan berimbas pada pendidik meningkatnya kematangan intelektual.
5. Kesadaran Pendidik bahwa tugas utama adalah mengajar, Banyak pendidik beranggapan bahwa mereka sudah mengajar dengan baik, sehingga ada sebagian rela melakukan jalan pintas dalam pembelajaran, baik dalam perencanaan pelaksanaan maupun dalam evaluasi pembelajara, yang dirugikan selalu peserta didik.
6. Faktor psikologis, menunjukkan pada kemampuan peserta didik yang sangat beragam, memiliki taraf perkembangan yang berbeda, sehingga dalam mekanisme, materi juga harus dibedakan.
7. Tidak semua pendidik memiliki ilmu untuk memahami peserta didik, maka guru dituntut untuk memahami dan mempelajari berbagai model pembelajaran yang efektif agar dapat membimbing peserta didik secara optimal.
8. Pendidik dituntut untuk membuat persiapan mengajar yang efektif dan efisien dan tepat guna.
9. Pendidik sering mengabaikan perbedaan individu peserta didik (Baharuddin, 1995: 156)

Kenyataannya hari ini masih ditemukan pendidik yang telah disertifikasi belum menunjukkan profesionalitasnya. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menekankan, "Pendidik merupakan tenaga profesional". Sebagai pendidik profesional, pendidik memiliki fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Sebagai tenaga profesional pendidik mengemban misi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas. Hal tersebut juga sesuai dengan tuntutan masyarakat yang mengharapkan agar pelaksanaan pendidikan dijalankan oleh pendidik yang profesional. Ketegasan pemerintah juga disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik; sehat jasmani dan ruhani; memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tempat bertugas; memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pendidik berkualitas sebagai penentu pencapaian tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mewujudkan manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, memiliki akhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Sertifikasi pendidik sebagai komitmen pemerintah untuk mengimplementasikan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kepada pendidik yang telah memenuhi syarat akan diberikan sertifikat pendidik. Tujuan pemberian sertifikasi adalah: (1) menentukan layak tidaknya seorang pendidik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional; (2) untuk meningkatkan proses dan hasil belajar; (3) untuk meningkatkan kesejahteraan pendidik; (4) meningkatkan martabat pendidik; (5) untuk mewujudkan pendidikan Indonesia yang berkualitas. Semu hal tersebut dapat terwujud melalui empat bidang kompetensi, yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk dapat membuktikan lagi dapat dilakukan dengan uji kompetensi.

Sejak diberlakukannya sertifikasi, banyak pendidik memperoleh sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik sebagai bentuk pengakuan kedudukan tenaga pengajar sebagai tenaga profesional. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) dan (2) menyatakan: (1) Beban kerja pendidik mencakup kegiatan pokok: pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik; melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja pendidik. Beban kerja pendidik sebagaimana dimaksudkan ayat (1) paling sedikit harus memenuhi 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam satu minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah. Konsekuensinya jika tidak terpenuhi jumlah jam mengajar sebagaimana disebutkan dalam pasal 63 ayat (2), "Pendidik yang tidak dapat memenuhi kewajiban melaksanakan pembelajaran 24 jam tatap muka dan tidak mendapatkan pengecualian dari Menteri, dihilangkan haknya untuk mendapatkan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan".

Pemberian sertifikasi oleh pemerintah secara nasional tidak berdampak pada peningkatan kinerja, terutama di beberapa daerah. Terkendala pada persoalan pemerataan tenaga pendidik sesuai kebutuhan daerah. Konon lagi ada di beberapa daerah yang mempersulit kenaikan pangkat pendidik dengan berbagai alasan yang tidak jelas, ditambah lagi

diberlakukannya pemotongan dana sertifikasi. Hal ini memunculkan spekulasi pemikiran tentang apa yang terjadi dengan pendidik selama ini dibalik pemberian dana sertifikasi.

Untuk menjamin keefektifan dalam mengajar, maka dibutuhkan penanganan yang baik dalam segi apresiasi kepada pendidik, terutama apresiasi sertifikasi secara teratur, tanpa pemotongan dan pungutan apapun. Sampai pada pengurusan kenaikan pangkat, semuanya dapat dilakukan secara profesional. Pemerintah juga harus melakukan evaluasi terhadap kinerja pejabat yang berada di Dinas Kependidikan, termasuk juga kepala sekolah. *Mark-up* sering terjadi pada tingkat ini (Syarifah Rahmah, 20014: 10).

Kualitas pendidikan tergantung pada kinerja dan profesionalitas pendidik. Basyiruddin dan Usman dalam Supardi (2013: 59), menyebutkan pendidik yang memiliki kinerja profesional memiliki ciri tertentu, seperti: (1) mampu mendesain program pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) mampu menilai hasil belajar peserta didik.

Pendidik yang kompeten secara profesional memiliki karakteristik, yaitu: (1) memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif; (2) memiliki kemampuan mengembangkan dan manajemen pembelajaran; (3) memiliki kemampuan memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*); (4) memiliki kemampuan untuk peningkatan diri. Kemampuan peningkatan diri seperti menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif, memperluas dan menambah pengetahuan tentang metode pembelajaran, memanfaatkan kelompok (KKG) untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan (Mulyasa, 2003: 89).

Pendidik yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas mengajar. Ada lima hal penting menjadi sandaran dalam melihat kualitas mengajar, yaitu: *Pertama*, bekerja dengan peserta didik secara individu, seperti: (1) memberi tugas secara individual; (2) pekerjaan peserta didik segera diperiksa dan dikembalikan; (3) komunikasi antara pendidik dan peserta didik harus sering dilakukan untuk memberikan motivasi kepada peserta didik; (4) menciptakan hubungan harmonis antara pendidik dan peserta didik. *Kedua*, perencanaan dan persiapan mengajar, meliputi: (1) membuat perencanaan dan strategi pembelajaran; (2) mengadakan praktik lapangan; (3) pengetahuan pendidik sebagai sumber belajar ditambah dengan buku-buku; (4) materi pelajaran yang esensial selalu disajikan (Richey, 1973, 87). Selain itu, kepemimpinan pendidik juga memegang peranan penting dalam berjalannya proses pembelajaran, seperti membantu peserta didik untuk menyelesaikan masalah yang

dihadapi, memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menjadi pemimpin, memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berdiskusi dan mengemukakan pendapatnya, menyediakan permainan sebagai media belajar.

Guna meningkatkan kompetensi pendidik ada beberapa hal yang dapat dilakukan. (Haryono, 2012: 218) yaitu: (1) pembimbingan dan penugasan; (2) pendidikan dan pelatihan; (3) studi lanjut; (4) promosi jabatan; (5) konferensi, lokakarya, dan seminar; (6) pembinaan melalui kegiatan supervisi pembelajaran.

Persoalan yang muncul dan berkembang selama ini adalah pendidik yang dikategorikan telah memenuhi kualifikasi akademik dan memiliki kompetensi karena telah mendapatkan sertifikasi, akan sulit dipertanggungjawabkan secara akademik terutama dalam jangka panjang. Bukti sertifikasi pendidik adalah bukti yang terpenuhi saat ini, yang secara umum bermakna kualitas sumber daya pendidik sesaat pada saat proses sertifikasi berlangsung. Sertifikasi sebenarnya adalah berkaitan dengan proses pembelajaran sehingga sertifikasi tidak dapat digunakan sebagai asumsi kompetensi yang unggul sepanjang masa, peningkatan SDM dengan cara belajar, menulis sepanjang waktu, membuat penelitian, mendesain buku ajar, sangat diharapkan. Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi pendidik, diperlukan sistem manajemen pengembangan kompetensi pendidik. Hal tersebut perlu dipikirkan oleh berbagai pihak terkait dan harus dapat diwujudkan. Hal ini perlu dipikirkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan karena peningkatan kompetensi pendidik menjadi indikator peningkatan profesionalisme pendidik sekaligus peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Untuk menjamin keberhasilan pemberdayaan pendidik, maka dapat digunakan model pemberdayaan tipe Khan, yang dikutip dalam (Haryono, 2012: 203), dengan beberapa pandangan yaitu: *Pertama. Desire* adalah upaya untuk: (1) memberi kesempatan kepada pendidik untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang; (2) memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pendidik; (3) mendorong terciptanya perspektif baru untuk meningkatkan kinerja pendidik; (4) melatih pendidik untuk melakukan *self-control*. *Kedua. Trust* meliputi upaya untuk: (1) memberikan kesempatan kepada pendidik berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan; (2) menyediakan waktu dan sumber daya pendukung yang mencukupi bagi upaya pendidik untuk meningkatkan kinerja; (3) menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan peningkatan kinerja pendidik; (4) menghargai adanya perbedaan

pandangan dan mengakui kesuksesan yang diraih peserta didik; (5) menyediakan akses informasi yang berkualitas bagi pendidik guna meningkatkan kinerjanya. *Ketiga. Confident* adalah upaya untuk: (1) mendelegasikan tugas-tugas yang dianggap penting kepada pendidik; (2) menggali dan mengakomodasi gagasan dan saran pendidik; (3) memperluas tugas dan membangun jaringan dengan sekolah dan instansi lain; (4) menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong munculnya *win-win solution*. *Keempat. Credibility* adalah upaya untuk: (1) memandang pendidik sebagai *partner* strategis; (2) menawarkan peringkat standar tertinggi di semua aspek kinerja pendidik; (3) mensosialisasikan inisiatif pendidik sebagai individu kepada pendidik lain untuk melakukan perubahan secara partisipatif; (4) menggagas *win-win solution* dalam mengatasi perbedaan pandangan dalam penentuan tujuan dan penetapan prioritas. *Kelima. Accountability* adalah upaya kepala sekolah untuk: (1) menggunakan jalur *training* dalam melakukan evaluasi kinerja pendidik; (2) memberikan tugas yang terdefiniskan secara jelas dan terukur; (3) melibatkan pendidik dalam penentuan standar dan ukuran kinerja; (4) memberikan bantuan dan saran kepada pendidik dalam menyelesaikan beban kerjanya; (5) memberikan periode dan waktu pemberian *feedback*. *Keenam. Communication* bentuk usaha kepala sekolah dalam: (1) menetapkan kebijakan komunikasi buka pintu; (2) menyediakan waktu untuk memperoleh informasi dan mendiskusikan permasalahan yang ada secara terbuka; (3) menciptakan kesempatan untuk *cross-training*. Dalam supervisi pengembangan, kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pembelajaran, bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan semua program pembelajaran.

E. Kesimpulan

Pendidik merupakan sosok siap menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pengajar di sebuah lembaga pendidikan. Baik dilembaga pendidikan dasar sampai tingkat tinggi. Atas kerja keras yang dijalankan pendidik, pemerintah telah menganugerahkan pencerahan kepada seluruh pendidik di Indonesia dengan memberikan sertifikasi.

Pemberian sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pengajar. Pemerintah juga mengharapkan birokrasi yang menangani pengurusan dana sertifikasi pendidik tidak mempersulit terutama dalam pengurusan pencairan dana. Selama ini banyak masalah yang ditimbulkan oleh birokrasi melalui kebijakannya. Padahal pemegang kebijakan semestinya memberikan pencerahan agar segala urusan menjadi lebih mudah. Pemerintah harus menindak pejabat birokrat yang “nakal” dengan

pemberian sanksi, tindakan pemerintah dengan pemberian sanksi pada birokrat yang nakal. Tindakan tersebut bertujuan untuk menjaga harga diri pendidik sebagai manusia terhormat.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Suhardiman. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin, (1995), *Profesi Keguruan*, Malang: IKIP Malang.
- Depdiknas. (2007). *Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Dikti.
- Haryono. (2008). "Tujuan Pendidikan". Dalam <http://haryono10182.wordpress.com>. Diakses 28 September 2017.
- (2012). *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi*, dalam <http://budisusetyo.typepad.com>. Diakses 29 September 2017.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ilyas. (2011). *Teori, Penilaian, dan Penelitian Kinerja*. Cet. Kedua. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Standar Nasional Pendidikan, 2005. *Undang-undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: JECC.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raka Grafindo Persada.

Syarifah Rahmah. (2014), *Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Kaukaba.

Richey, Robert. W. (1973). *Planning For Teaching*. New York: McGrawHill.