

**PENINGKATAN KUALITAS GURU
MELALUI SERTIFIKASI GURU**

**Makalah dalam Konvensi Nasional APTEKINDO III dan Temu Karya XIV
Di Universitas Negeri Gorontalo
Februari 2006**

Oleh :

Widarto

**Jurusan Pendidikan Teknik Mesin
Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta**

2006

Peningkatan Kualitas Guru Melalui Sertifikasi Guru

Oleh : Widarto

Abstrak

Sebagai negara berkembang, Indonesia terus mengalami banyak perubahan. Kondisi yang demikian menuntut sikap dan penyesuaian komposisi keahlian dan keterampilan guru, dengan cara mengembangkan guru yang telah dimiliki.

Upaya yang dilakukan orang untuk meningkatkan kualitas guru dimulai sejak sebelum masuk LPTK, kemudian pada masa kuliah di LPTK dan berlanjut terus hingga memasuki dunia kerja. Khusus pada masa kerja ini, peningkatan guru dapat dilakukan melalui program sertifikasi guru.

Program sertifikasi hendaknya disusun secara kontekstual dan mampu mengakomodasikan pola belajar inovatif, serta mampu membangun motivasi guru untuk berubah ke arah kemajuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kompetensi. Program sertifikasi yang dipilih dapat berupa "*in plant training*" secara institusional di pusat-pusat sertifikasi, "*on job training*" di tempat kerja, atau pun kombinasi antara keduanya.

A. Pendahuluan

Indonesia sebagai negara berkembang dalam kurun waktu sekarang ini sedang mengalami perubahan-perubahan yang mendasar. Perubahan yang terjadi dalam teknologi produksi misalnya, yakni adanya kecenderungan pergeseran dari teknologi yang padat karya beralih ke teknologi canggih yang umumnya padat modal. Sebagai akibat adanya perubahan tersebut terjadi pula pergeseran struktur jabatan. Peluang jabatan yang lebih mengutamakan kekuatan fisik semata akan terdesak oleh jabatan yang lebih

mengutamakan daya pikir dan analisa.

Dengan adanya perubahan-perubahan tersebut menuntut perubahan sikap serta penyesuaian keahlian dan keterampilan guru sebagai pendidik tenaga kerja. Langkah yang mesti ditempuh dapat direalisasikan melalui program-program pengembangan guru.

Kondisi guru Indonesia yang ada saat ini pada umumnya masih rendah baik jenjang pendidikan maupun akumulasi latihan yang pernah diperoleh. Sebagai contoh pada jenjang guru SMK, dari sejumlah 147.559 orang, baru 95.161 orang

yang berijazah S1 atau di atasnya, selebihnya 44.533 orang berijazah D3, 2.641 berijazah D2 dan sebanyak 5.297 orang berijazah D1 atau di bawahnya (Sukamto, 2006). Rendahnya tingkat pendidikan serta terbatasnya kesempatan dan fasilitas latihan merupakan indikator rendahnya guru. Kondisi yang demikian ini akan mengakibatkan beberapa hal seperti :

- Pada umumnya kompetensinya rendah.
- Ketergantungan relatif tinggi.
- Mobilitas untuk memanfaatkan peluang yang lebih baik relatif rendah ; dan
- Sulit menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.

B. Pembahasan

1. Kualitas SDM

Upaya orang masa kini untuk melahirkan generasi manusia mendatang yang lebih berkualitas dimulai sejak anak masih dalam kandungan ibunya. Pemberian gizi yang baik selama ibu mengandung dan selama anak masa balita, akan sangat menentukan kualitas anak itu nantinya (Yuliati, 1995). Demikian pula lingkungan yang secara batiniyah

memberikan rasa tentram dan kasih sayang. Kualitas manusia juga banyak dibentuk selama masa belajar, karena pada masa itulah daya kognitif, daya efektif serta kemampuan motoriknya dikembangkan secara maksimal.

Kebijakan dasar pendidikan di Indonesia merumuskan bahwa nalar dan rasa manusia perlu dikembangkan selama ia menjalani pendidikan dalam rangka mempersiapkannya untuk memasuki dunia kerja yang penuh tantangan. Selama masa pendidikan ini diharapkan dapat dibentuk berbagai kualitas dasar manusia yang unggul, seperti daya nalar yang baik, mandiri meskipun tetap menjunjung tinggi semangat kolektivitas, inovatif, dan jujur. Kualitas seperti ini akan menjadi dasar yang kuat untuk mengembangkan manusia karya Indonesia yang dicita-citakan.

2. Masalah dan Kebutuhan Sertifikasi Guru

Asumsi tentang potensi belajar manusia perlu melatarbelakangi pengembangan sistem pendidikan dan sertifikasi yang diterapkan. Asumsi ini mengandung implikasi bahwa pemecahan masalah masa depan

manusia terletak pada diri manusia itu sendiri. Yang diperlukan adalah bagaimana orang belajar untuk membangkitkan potensinya menjadi karya produktif yang tepat guna. Pada dasarnya upaya ini harus dijalankan oleh setiap orang, tetapi proses ini akan dapat dipermudah dan dipercepat dengan dukungan penuh dari masyarakat itu sendiri, termasuk sektor swasta, serta fasilitas dari pemerintah dengan menciptakan iklim yang cocok bagi pengembangan potensi seseorang dengan cara yang mudah dan murah.

Seperti yang dikatakan oleh Amir Achsin (1984) sertifikasi sebagai salah satu wujud nyata upaya untuk meningkatkan kualitas guru, sehingga perlu mengakomodasikan pola belajar inovatif. Bila sistem sertifikasi dirancang dengan baik, maka sistem ini dapat memberi peluang kepada orang-orang untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan. Mengakomodasikan pola inovatif berarti merencanakan peristiwa-peristiwa belajar secara sistematis dengan berfokus pada situasi kerja.

Perancangan sistem sertifikasi secara kontekstual hanya dapat dilakukan dengan cara memahami kebutuhan lingkungan kerja dengan baik disertai pemahaman yang dalam atas dunia kerja yang terdapat di situ. Tak ada orang yang lebih memahami kebutuhan lingkungan kerja itu daripada mereka yang secara langsung akan memanfaatkan jasa dan kerja produktif dari orang-orang pilihan yang dilatih itu.

Sertifikasi guru saat ini tidak lagi sekedar berfokus pada upaya membangun kompetensi dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara kontekstual saja, tetapi perlu disertai upaya untuk membangun motivasi para guru untuk memanfaatkan kompetensi baru, yang baru saja diperoleh dari sertifikasi. Sertifikasi masa depan perlu pula mencakup upaya membangun motivasi untuk berubah (Calhaun dan Alton, 1976). Motivasi untuk berubah perlu ditanamkan dalam setiap individu guru, karena guru kini bekerja di kerja yang selalu berubah dengan cepat dan tidak terduga. Belajar inovatif juga dicanangkan di sini, karena kebutuhan

akan pola belajar ini tumbuh dari kesadaran orang akan kenyataan bahwasanya perubahan akan merupakan bagian integral dari siklus kehidupan.

Strategi peningkatan kualitas manusia seperti yang dipaparkan di muka jelas mengatakan bahwa tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas guru terletak pada para guru atau calon guru sendiri. Dalam konteks ini, instansi bertanggung jawab untuk melakukan investasi modal dengan cara menyediakan logistik dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung inisiatif guru. Mengapa demikian? Karena instansi yang akan mendapat manfaat dari peningkatan guru ini. Tanggung jawab pemerintah berupa penyediaan berbagai fasilitas fisik dan non fisik demi untuk menjaga agar upaya peningkatan kualitas guru itu dapat berlangsung dengan lancar tanpa kendala yang berarti.

Sebenarnya pemerintah dapat saja mengambil inisiatif dalam upaya peningkatan kualitas guru, tetapi inisiatif itu harus tetap mengacu pada kepentingan guru itu sendiri. Dengan demikian peningkatan kualitas guru yang kontekstual dan sekaligus

mengakomodasikan pola belajar inovatif dapat dipakai sebagai strategi peningkatan kualitas guru.

3. Peran Sertifikasi Guru

Kemampuan dan keterampilan guru perlu ditingkatkan sejalan dengan arah perkembangan yang terjadi melalui suatu perencanaan pendidikan dan latihan yang terintegrasi, dengan memperhatikan seluruh jenjang pendidikan yang ada. Pendidikan dan latihan juga harus diarahkan pada upaya untuk membuat guru lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya. Sertifikasi yang dilakukan baik di dalam maupun di luar instansi harus diusahakan sesuai dengan kebutuhan. Dimensi sertifikasi meliputi pemberian pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan, penumbuhan sikap kerja yang positif yaitu berdisiplin, bermotivasi, efisiensi sumber, dan produktif.

Pentingnya kegiatan sertifikasi (*inservice training*) sebagai wahana peningkatan kualitas guru yang dilakukan baik oleh lembaga pendidikan maupun badan lain bagi guru yang dimilikinya. Lebih lanjut dikemukakan bahwa salah satu

kegiatan penting dalam usaha memaksimalkan hasil sertifikasi adalah perlu adanya *follow-up study*, yaitu kegiatan tindak lanjut terhadap para peserta pasca sertifikasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas dan manfaat pengetahuan yang telah diberikan selama sertifikasi. Sedangkan tujuannya untuk memperoleh informasi umpan balik untuk perbaikan program di masa mendatang.

Peningkatan dan pengembangan guru adalah fungsi manajemen sebagai bagian yang integral dari usaha pengembangan lembaga. Salah satu cara untuk meningkatkan dan pengembangan guru adalah dengan pengembangan "*in plant training*", yaitu sertifikasi yang diselenggarakan oleh instansi sesuai dengan kebutuhan serta spesifikasi yang ada. Sertifikasi tersebut pada dasarnya diselenggarakan di dalam lembaga, akan tetapi dapat juga sebagian atau seluruhnya diselenggarakan di luar lembaga, sesuai dengan tersedianya fasilitas latihan. Sistem dan metode "*in plant training*" dapat dilakukan secara institusional dalam bentuk "*tailored*

program" di pusat atau Balai Pendidikan Guru (BPG), "*on the job training*" di tempat kerja, atau dengan cara kombinasi antara keduanya.

Sesuai dengan perbedaan skala, kondisi, dan kemampuan lembaga, maka tidak semua lembaga dapat melaksanakan sendiri "*in plant training*". Oleh karena itu perlu adanya mobilisasi, agar lembaga-lembaga yang besar dapat membantu lembaga-lembaga yang kecil. Selain itu peran kerjasama saling menguntungkan perlu senantiasa dibina untuk pengembangan program sertifikasi.

Pusat Pendidikan Guru dan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dapat dipandang sebagai sumber daya untuk pengembangan "*in plant training*". Oleh karenanya kerjasama dan keterkaitan dengan pusat latihan tersebut dalam melaksanakan "*in plant training*" perlu lebih ditingkatkan.

Pada prinsipnya "*in plant training*" adalah untuk kepentingan dan tanggung jawab lembaga. Dengan demikian dalam rangka pengembangan karier yang sistematis perlu dikembangkan sistem evaluasi

dan standarisasi “intern” di setiap lembaga. Lebih jauh lagi juga dimungkinkan ikut sertanya para guru dalam uji coba sertifikasi secara nasional.

C. Kesimpulan

Di masa mendatang kondisi dunia kerja di Indonesia semakin banyak menghadapi tantangan. Diperkirakan akan banyak terjadi perubahan memasuki abad 21 ini. Mulai dari sekarang harus sudah memikirkan dan mempersiapkan langkah dan strategi untuk menghadapi kondisi tersebut. Salah satu strategi yang berkaitan dengan masalah pendidikan yang perlu dipikirkan adalah upaya pengembangan guru yang telah dimiliki. Strategi pengembangan guru menuntut peran serta semua pihak yakni guru itu sendiri, institusi, pusat-pusat sertifikasi, dan pemerintah yang semuanya tersebut memiliki tanggung jawab sendiri-sendiri dan memiliki peran yang saling mendukung. Dengan demikian di antara pihak-pihak tersebut perlu dijalin kerjasama yang lebih harmonis di waktu mendatang.

Masalah substantif yang perlu diantisipasi di masa depan adalah bahwa akan lebih banyak lagi diperlukan guru yang inovatif, yang sadar dan mampu meningkatkan kualitas dirinya sendiri dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Untuk mewujudkannya, maka di dalam program-program sertifikasi senantiasa diakomodasikan pola latihan yang inovatif. Selain itu program sertifikasi harus bersifat kontekstual, oleh karenanya senantiasa harus memperhatikan masukan dari berbagai kalangan termasuk dari pihak industri dan LPTK.

D. Daftar Pustaka

- Amir Achsin. (1984). **Belajar Melalui Pengalaman. (*Experiential Learning*)**. Jakarta : Depdikbud.
- Budiono. (1991). **Pengaruh Pergeseran Struktural Terhadap Pendidikan dan Ketenagakerjaan dalam Periode Tinggal Landas**. Jakarta : Pusat Informatika, Balitbang Depdikbud.
- Calhaun, C. Calfre dan Alton, V. Finch. (1976). **Vocational and Career Aducation : Concept and Operation**. Bilmart : Wodworth.

- Payaman J. Simajuntak. (1994). **Peranan Dunia Usaha dalam Penyediaan SDM Berkualitas.** Makalah Seminar Penyediaan SDM Berkualitas dalam PJP II. IKIP Semarang.
- Sukamto. (2006). **Implementasi Sertifikasi dan Pendidikan Guru dan Dosen.** Makalah Diskusi Terbatas di UNY, Sabtu 28 Januari 2006.
- Sukardi. (1995). Peranan **Inservice Training dalam Peningkatan Guru.** Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, No. 4 Th. III. Yogyakarta : FPTK IKIP Yogyakarta.
- Yuliati. (1995). **Gizi dan Wanita di Pedesaan : Peranan dalam Mencapai Cita-cita Pendidikan untuk Semua.** Cakrawala Pendidikan Edisi Khusus Dies, Mei 1995. Yogyakarta : LPM IKIP Yogyakarta.
- (2004). **Standar Kompetensi Guru Pemula Sekolah Menengah Kejuruan.** Jakarta : Depdiknas, Dikti, Direktorat P2TK dan KPT.
- (2005). **Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.** Jakarta : Setneg RI
- (2005). **Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan**