



UNIVERSITAS INDONESIA

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1
JUNTINYUAT KABUPATEN INDRAMAYU**

TESIS

Oleh :

**HASAN SUBHAN
NPM. 1006804306**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN
JAKARTA
JANUARI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1
JUNTINYUAT KABUPATEN INDRAMAYU**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi
Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Universitas Indonesia

Oleh :

**HASAN SUBHAN
NPM. 1006804306**

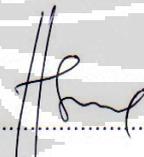
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN
JAKARTA
JANUARI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : HASAN SUBHAN

NPM : 1006804306

Tanda Tangan : 

Tanggal : 9 Januari 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : HASAN SUBHAN
NPM : 1006804306
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA
Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat
Kabupaten Indramayu

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof.Dr. Ferdinand D.Saragih, MA

Pembimbing : Prof.Dr. Masliana Bangun Sitepu

Penguji Ahli : Prof.Dr. Martani Huseini

Sekretaris Sidang : Umanto, MSi

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 9 Januari 2012

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah Tuhan semesta alam, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia pun yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Dan dengan ketentuan dan ketetapan-Nya lah penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu”, yang merupakan syarat dalam menyelesaikan studi untuk menempuh Ujian Magister Administrasi di Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Walaupun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memperoleh hasil terbaik penyusunan tesis ini, penulis yakin dan menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan serta masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi landasan teoritis, analisa, bahasa dan sebagainya. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan waktu yang dimiliki oleh penulis.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.Sc, selaku Ketua Program Ilmu Administrasi, yang telah memberikan pengetahuan, bimbingan dan dukungan sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya.
2. Prof. Dr. Masliana Bangun Sitepu, selaku dosen pembimbing, yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dan pengertian dalam memberikan pengetahuan, bimbingan dan dukungan sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya.
3. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan yang telah memberikan pengetahuan dan petunjuk selama penulis mengikuti pendidikan sehingga memberikan wawasan yang luas dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Seluruh Staff Program Pascasarjana Kekhususan Ilmu Administrasi dan Kebijakan Pendidikan Universitas Indonesia yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis.
5. Seluruh rekan-rekan kelompok belajar se-angkatan pada Program Pascasarjana Kekhususan Ilmu Administrasi dan Kebijakan Pendidikan yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
6. Drs Somana, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Jatibarang dan Drs. Muslich selaku kepala SMA Negeri Juntinyuat Kabupaten Indramayu yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Yang tercinta Ibunda **Marhamah** dan Ayahanda **Al-Ihsan**, Kakak dan adik penulis, atas do'a restu serta dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
8. Istriku tercinta **Eka Sriyanti** dan anak-anakku tersayang **Silmi Sabila Hayati** dan **Shidqie Ahsanu Zaadi** yang selama ini mendampingi dengan penuh pengorbanan dan kesabaran serta pengertian kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak, yang telah memberikan pengarahan, nasihat-nasihat dan dorongan moril maupun materil kepada penulis, yang sungguh tidak kecil artinya bagi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini. Atas bantuan dan jasa-jasa yang telah diberikan kepada penulis, akhirnya penulis harapkan semoga tesis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis khususnya, umumnya bagi pihak-pihak yang membaca dan memerlukan.

Jakarta, 9 Januari 2012

Penulis,

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : HASAN SUBHAN
NPM : 1006804306
Program Studi : Ilmu Administrasi
Kekhususan : Ilmu Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu “.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 9 Januari 2012

Yang menyatakan


HASAN SUBHAN

ABSTRAK

Nama : HASAN SUBHAN
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul : Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1
Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten
Indramayu

Sertifikasi Guru adalah program penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan Nasional. Implementasi adalah kunci sukses sebuah program. Kegagalan dalam melaksanakan program berarti kegagalan dalam mencapai tujuan dari program tersebut.

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisa pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu dengan menggunakan faktor-faktor interaktif yang digagas oleh George C. Edward III yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi yang berperan dalam pelaksanaan kebijakan. Keberperanan empat faktor tersebut sangat bermakna bagi implementasi kebijakan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui analisis deskriptif dengan model studi kasus. Subyek penelitiannya adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, kepala sekolah, guru dan staf tata usaha SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu telah memenuhi empat unsur Implementasi Kebijakan Publik model Edward III walaupun belum sempurna. Komunikasi dan Struktur Birokrasi adalah unsur yang paling lemah dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru. Penyampaian informasi terganggu oleh banyaknya tingkatan dalam struktur organisasi dan informasinya yang ada kurang jelas bagi guru yang telah tersertifikasi maupun yang belum tersertifikasi. Lemahnya unsur Struktur Birokrasi karena SOP yang ada tidak konsisten dan bisa berubah setiap waktu.

Dialog interaktif antara pelaksana kebijakan dengan guru sebagai sasaran program adalah sebuah alternatif solusi untuk komunikasi yang tersendat. SOP yang konsisten adalah hal mutlak yang harus ada agar tidak membuat bingung para guru calon peserta sertifikasi.

Kata kunci : Implementasi, Kebijakan Sertifikasi Guru, Komunikasi, Struktur Birokrasi.

ABSTRACT

Name : HASAN SUBHAN
Program : Administration Study
Title : The Implementation of Teachers Certification Policy at Public Senior High School 1 Jatibarang and Public Senior High School 1 Juntinyuat in Indramayu Regency.

Teacher Certification is an important program to improve the quality of National Education. The implementation of the program is the key to success. Failure to implement the program means failure to achieve the goal.

The focus of this research is to analyze the implementation of Teachers Certification Policy at Public Senior High School 1 Jatibarang and Public Senior High Public School 1 Juntinyuat in Indramayu Regency by using interactive factors affecting policy implementation which were proposed by George C. Edward III namely communication, resources, dispositions, and bureaucratic structure. The role of the four factors has a big meaning for policy implementation.

This research is qualitative through descriptive analysis of case study. The subjects of the research are Education Board officers of Indramayu, school principals, teachers and administration staff of Public Senior High School 1 Jatibarang and Public Senior High School 1 Juntinyuat in Indramayu Regency. The technique used for data gathering was through interviews and literature study.

The result of this study shows that the implementation of Teachers Certification Policy at Public Senior High School 1 Jatibarang and Public Senior High School 1 Juntinyuat in Indramayu Regency has fulfilled the four elements of Edward III model of Public Policy Implementation even it's not perfect yet. Communication and Bureaucratic Structure are the poorest elements that have been carried out through the implementation. The transmission of the information was interfered by many levels of organizational structure and the information also still lack of clarity both for certified teachers and uncertified teachers. The weakness of Bureaucratic structure was because the SOP wasn't consistent and can change at any time.

Interactive dialogue between policy implementers and teachers as the target of the program is an alternative solution for interfered communication. The consistency of SOP is a must so that the candidates of teacher certification program won't be confused anymore.

Keyword: Implementation, Teachers Certification Policy, Communication, Bureaucratic Structure.

DAFTAR ISI

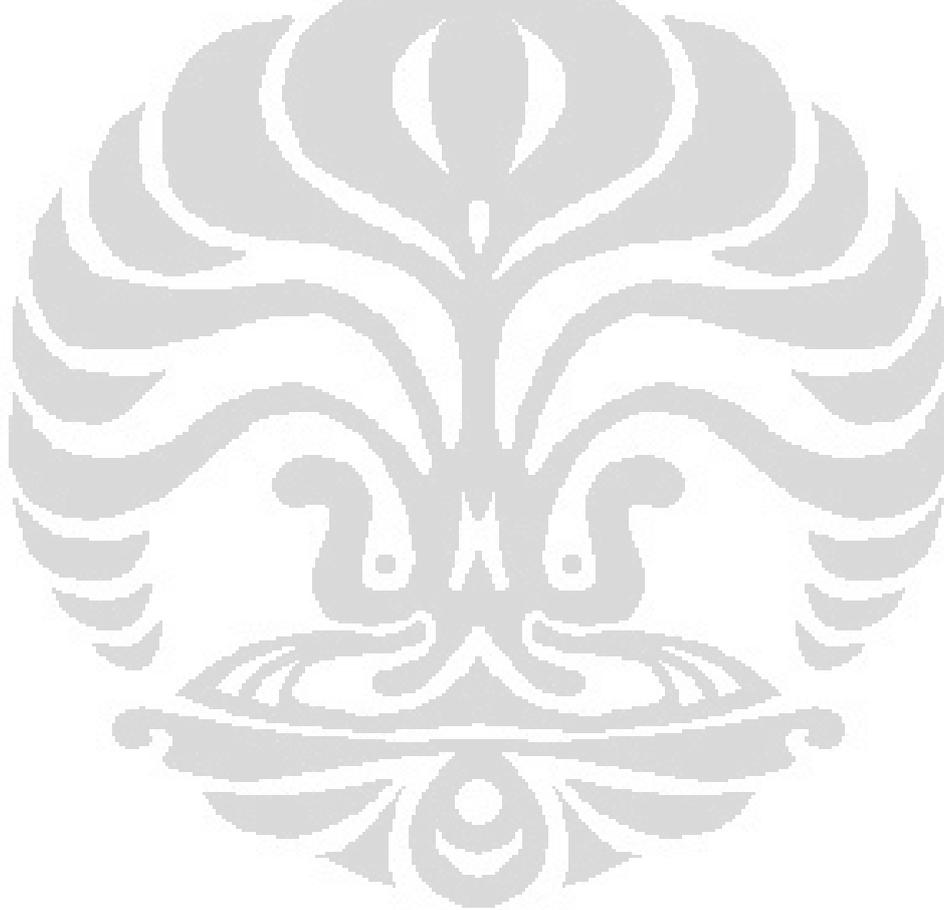
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Signifikansi Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Definisi Kebijakan Publik.....	16
2.3 Sertifikasi Guru Sebagai Produk Kebijakan Publik.....	22
2.4 Proses Kebijakan publik	24
2.5 Implementasi Kebijakan Publik.....	26
2.6 Sertifikasi Guru.....	40
2.7 Hasil Studi yang Relevan.....	46
2.8 Kerangka Berpikir.....	48
2.9. Model Analisis.....	49
2.10 Operasionalisasi Konsep.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	51
3.2. Jenis Penelitian	51
3.2 Sumber Data	52
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.5 Validitas Data	54
3.6 Teknik Analisis Data	55
3.7 Prosedur Penelitian	56
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
4.2. Gambaran Umum Program Sertifikasi Guru	63

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1. Implementasi kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu	79
5.1.1 Komunikasi.....	79
5.1.2. Sumberdaya	86
5.1.3. Disposisi	94
5.1.4. Struktur Birokrasi	99
5.1.5. Unsur-unsur yang berperan dalam Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Indramayu.....	102
5.1.5.1. Unsur-unsur yang mendukung Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru.....	102
5.1.5.2. Unsur-unsur yang kurang mendukung Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru	103
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	105
6.2. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Sekuensi Manajemen Strategis	24
Gambar 2.2	Proses Kebijakan.....	25
Gambar 2.3	Siklus Pemecahan Masalah Pendidikan Melalui Pendidikan	28
Gambar 2.4	Rangkaian Kegiatan Kebijakan Publik	30
Gambar 2.5.	Model Implementasi Van Meter dan Van Horn	33
Gambar 2.6.	Model Implementasi Mazmanian dan Sabatier	34
Gambar 2.7.	Model Implementasi Edward III.....	35
Gambar 2.8.	Model Implementasi Grindle	37
Gambar 3.1.	Model Interaktif Komponen Analisis Data	56
Gambar 4.1.	Ruang Lingkup Kegiatan Sertifikasi.....	70
Gambar 4.2.	Prosedur Sertifikasi Guru dalam Jabatan.....	76



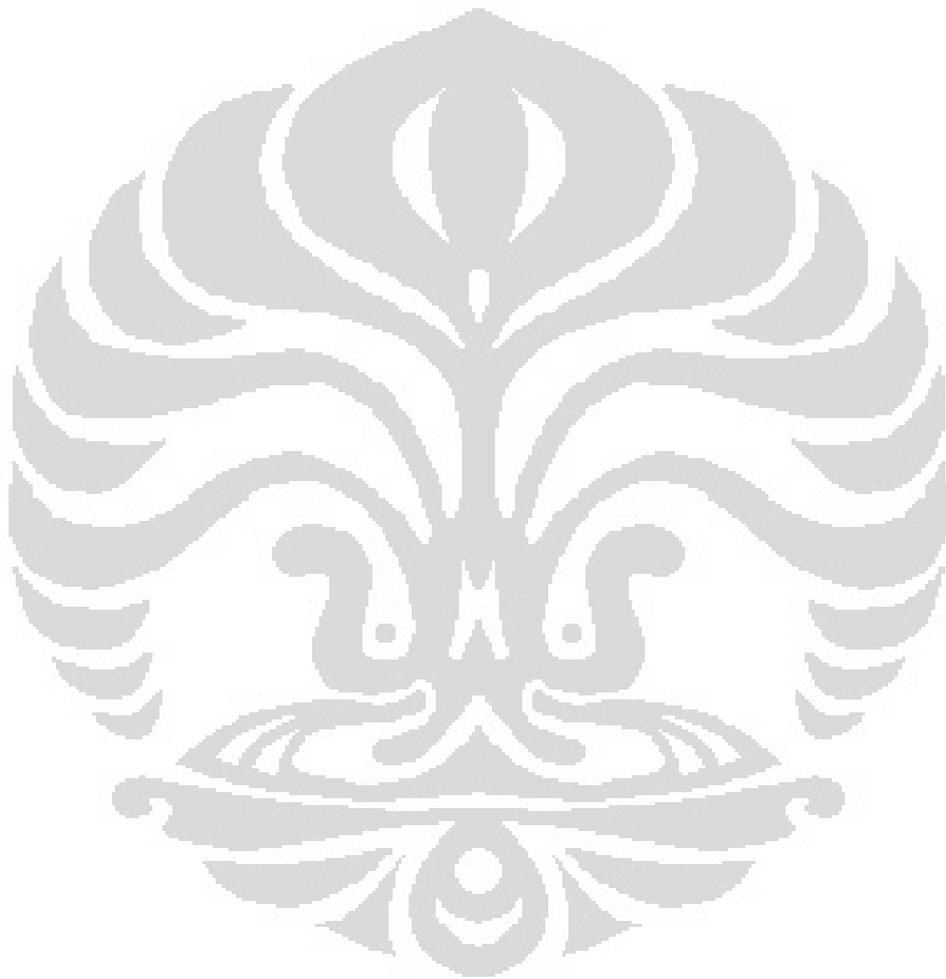
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Keadaan Guru SMA Negeri yang berstatus PNS di Indramayu yang sudah mengikuti sertifikasi jabatan fungsional	7
Tabel 1.2	Data keadaan Guru PNS yang sudah mengikuti sertifikasi di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat	8
Tabel 2.1	Operasionalisasi Konsep	46
Tabel 3.1.	Informan dan Data.....	52
Tabel 3.2	Jadwal Waktu Penelitian	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	110
Lampiran 2. Transkrip Wawancara dengan Narasumber	116



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Bab I Pasal I ayat 1 dinyatakan bahwa : Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Menteri Pendidikan Nasional, Muhammad Nuh, ketika membuka Rembuk Nasional Pendidikan (RNP) Tahun 2011 di Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kemdiknas mengatakan : Pendidikan ialah kegiatan yang prosesnya tidak bisa diulang kembali. Maka jika terjadi kesalahan dalam proses pendidikan baik yang dilakukan oleh Pemerintah atau masyarakat, maka hasilnya akan buruk di kemudian hari. Oleh karena itu, tata kelola pendidikan harus terus menerus dilakukan secara efektif dan efisien. Baik dari sisi penggunaan anggaran maupun proses pendidikan itu sendiri. Efektivitas untuk mengurangi kesalahan yang terjadi karena pendidikan proses tak bisa diulang sedangkan efisiensi dilakukan karena dari sisi anggaran pendidikan terus membaik. Efisiensi tidak harus diterjemahkan pengirisan, tetapi ketepatan dalam mengalokasikan sumber daya termasuk dana. (republika.co.id, 16 maret 2011).

Mutu pendidikan di Indonesia saat ini belum dapat dikatakan baik dan berkualitas bila dibandingkan dengan negara-negara tetangga yang dengan pelan namun pasti telah meninggalkan Indonesia dalam kualitas pendidikan sebuah bangsa. Contoh sederhana adalah Malaysia; yang dulu banyak mengimpor tenaga pendidik dari Indonesia namun sekarang telah mampu secara mandiri melaksanakan pendidikan yang berkualitas bagi warga negaranya. Bicara tentang kualitas pendidikan, kita tidak bisa lepas dari sosok guru sebagai orang yang

mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan. Meningkat atau menurunnya kualitas pendidikan di Indonesia tidak bisa dipisahkan dari peran guru sebagai pendidik dan pengajar.

Pendidikan di Indonesia terkait erat dengan kualitas pribadi guru dan kinerjanya dalam mendidik siswa. Harapan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas ini tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun yang lebih penting, menurut Anies Baswedan (2011) adalah bagaimana mencetak guru berkualitas. Dalam kalimat yang lebih tepat lagi, lebih baik kita menyalakan lilin daripada mengutuk kegelapan ; *stop cursing darkness, let's light more and more candles*. Jika kita bisa mencetak guru berkualitas, ini adalah jalan menuju munculnya generasi masa depan berkualitas. (Munif Chatib, 2011:15).

Pemerintah telah melaksanakan banyak program berupa pendidikan dan pelatihan bagi guru untuk meningkatkan kualitas mereka. Dan saat ini, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas guru yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah dengan mengeluarkan sebuah kebijakan tentang Sertifikasi Guru dan Dosen. Saat inipun, salah satu isu yang paling menjadi perhatian di dunia pendidikan setelah pengesahan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Desember 2005 adalah persoalan Sertifikasi Guru. Hal ini dapat dimaklumi karena sertifikasi guru adalah merupakan bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Artinya, guru yang tersertifikasi semestinya adalah guru yang berkualitas (guru yang profesional) sehingga diberi penghargaan berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebagai tambahan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Persoalan kesejahteraan sudah lama menjadi persoalan yang terus didengungkan dan dituntut oleh guru. Kesejahteraan yang layak menjadi impian semua guru. Tapi, belum semua guru dapat merasakan itu. Gaji bulanan sebagai guru tidak dapat diandalkan dibandingkan kebutuhan hidup yang harus dicukupinya. Karena itu, ada sebagian guru yang terpaksa mencari pekerjaan sampingan untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Pekerjaan sampingan yang dilakoni itulah yang terkadang membuat guru tidak seratus persen menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pengajar dan pendidik.

Profesionalisme guru selalu menjadi sorotan berbagai kalangan. Jika mutu pendidikan bangsa rendah, gurulah orang yang dianggap sebagai pihak yang bertanggung jawab. Guru dituding tidak profesional. Kenyataan itu pun tidak dapat dihindari. Meskipun sebenarnya faktor guru bukanlah satu-satunya penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Sarana dan prasarana penunjang pembelajaran seperti perpustakaan, laboratorium bahasa, laboratorium biologi, fisika dan kimia juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Setidaknya, dewasa ini, persoalan kesejahteraan guru dan profesionalisme guru semakin sering diperdebatkan. Apalagi dengan lahirnya program sertifikasi guru pada tahun 2007. Program ini dianggap sebagai program yang dapat mengatasi persoalan kesejahteraan guru. Sekaligus untuk membuktikan kelayakan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang layak itulah yang disebut guru profesional. Idealnya, guru yang profesional adalah yang berhak lulus sertifikasi. Sehingga, program sertifikasi merupakan program untuk mengatasi persoalan peningkatan kesejahteraan guru dan peningkatan kualitas guru dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik.

Guru yang telah mendapatkan sertifikasi diharapkan selalu berusaha tanpa henti untuk meningkatkan kualitas diri terutama dalam meningkatkan kompetensinya sebagai seorang pendidik. Tunjangan profesi sebesar satu kali gaji yang diperoleh sebagai tambahan gaji bagi guru yang telah tersertifikasi hendaknya memicu kinerja guru kearah yang lebih baik. Program sertifikasi dilakukan oleh pemerintah bagi seluruh guru dan dosen di seluruh wilayah Indonesia, termasuk guru dan dosen di kabupaten Indramayu.

Tunjangan profesi diperlukan sebagai syarat mutlak sebuah profesi agar penyandang profesi dapat hidup layak dan memadai, apalagi hingga saat ini guru dan dosen masih tergolong kelompok yang berpenghasilan rendah yang harus dibantu dalam meningkatkan kesejahteraan melalui undang-undang. Berdasarkan kepentingan tersebut, maka dalam Undang- Undang Guru dan Dosen dengan tegas dirumuskan pada pasal 16, bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi guru

yang diangkat oleh pemerintah dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang memiliki sertifikat pendidik yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok yang diangkat oleh pemerintah pada tingkatan masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi ini dialokasikan dalam APBN dan APBD. Subtansi yang sama bagi dosen diatur dalam pasal 53 UUGD. Dengan demikian maka diskriminasi antara guru dan dosen yang berstatus PNS dan non PNS tidak akan terjadi lagi. Sertifikasi pendidik bagi guru diatur dalam pasal 11 ayat (2) dan (3) Undang-undang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga pendidikan yang telah terakreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah dan dilaksanakan secara transparan, objektif dan akuntabel.

Sertifikasi guru ini tidak hanya terbatas pada guru yang telah berstatus PNS saja, namun guru Non-PNS (guru swasta) juga mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh tunjangan profesi ini. Agar sertifikat pendidik dapat diperoleh oleh guru yang berstatus PNS dan Non-PNS tanpa banyak hambatan, maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk membayar tunjangan profesi tersebut. Dan bagi guru yang belum tersertifikasi akan disediakan oleh Negara tunjangan fungsional atau tunjangan sejenis bagi guru yang berstatus PNS maupun Non PNS. Tunjangan yang dimaksud ini dialokasikan dalam APBN dan atau APBD, sehingga setiap guru dapat menikmati tunjangan dari pemerintah.

Niat baik pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru harus direspon dengan baik oleh guru dengan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja dan profesionalisme dirinya sebagai guru. Jika tidak, maka komitmen pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yang salah satunya melalui sertifikasi guru, akan kandas di tengah jalan dan pemberian tunjangan profesi sebesar satu kali gaji akan sia-sia tanpa makna yang berarti. Meningkatnya kesejahteraan guru tanpa dibarengi dengan meningkatnya kinerja guru dan mutu pendidikan di Indonesia akan menambah masalah dalam dunia pendidikan.

Tujuan Kebijakan Sertifikasi guru akan tercapai dengan baik jika guru memahami dan mengerti maksud kebijakan serta mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Selain pemahaman dan penerimaan akan tujuan, tentu saja kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses belajar mengajar harus selalu ditingkatkan.

Winarno Surakhmad (2009:245) mengatakan bahwa sistem sertifikasi guru adalah gagasan yang baik, sedikitnya dari kepentingan birokrasi, tetapi, sistem ini tidak akan berhasil apabila diterapkan semata-mata sebagai pendekatan birokratis untuk memonitor kondisi dan kinerja guru. Alih-alih memecahkan masalah, tidak tertutup kemungkinan sertifikasi guru hanya melahirkan masalah baru.

Guru yang sudah mendapatkan sertifikat sebagai guru profesional semestinya menunjukkan kinerja yang baik dengan penuh motivasi dan komitmen untuk selalu meningkatkan disiplin kerja, prestasi kerja dan berujung pada kualitas produk yang dihasilkan, yaitu siswa yang kompeten dan berprestasi.

Proses sertifikasi guru tidak bisa dilaksanakan sebagaimana halnya *Crash Program* yang dilaksanakan dalam waktu singkat, namun harus berkelanjutan dan terprogram. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan terhadap guru yang telah mendapatkan sertifikat sebagai guru profesional juga harus terus dilakukan untuk memantau kinerja guru.

Kebijakan sertifikasi guru, bagi peneliti adalah sesuatu yang menarik untuk dipelajari karena merupakan bagian penting dari peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia melalui peningkatan mutu dan kesejahteraan guru, khususnya di Kabupaten Indramayu. Mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran guru sebagai pendidik dan pengajar. Tanpa guru, pendidikan menjadi tidak terarah dan hampa makna.

Kabupaten Indramayu dipilih oleh peneliti menjadi tempat penelitian karena Indramayu merupakan salah satu daerah di Jawa Barat yang sedang gencar menggalakkan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk mengejar daerah-daerah lain di Jawa barat yang lebih maju dalam hal pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan dianggarkannya dana pendidikan sebesar 40% dari total APBD Kabupaten Indramayu. Namun anggaran yang besar tidak dapat menjamin

tercapainya kualitas pendidikan yang baik tanpa dukungan dari berbagai pihak yang berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya guru.

Adapun jumlah SMA di wilayah Kabupaten Indramayu, berdasarkan data sudin dikmen tahun 2011, sebanyak 49 SMA yang terdiri dari 18 SMA Negeri dan 31 SMA Swasta. SMA Negeri dipilih sebagai objek penelitian karena guru-guru SMA Swasta masih sangat sedikit yang telah mendapatkan sertifikasi bila dibandingkan dengan guru-guru SMA Negeri.

Peneliti juga membatasi penelitiannya pada SMA Negeri karena SMA Negeri merupakan sekolah yang banyak menerima bantuan dan menikmati berbagai fasilitas dari Negara berupa BKM (Bantuan Khusus Murid), BOMM (Bantuan Operasional Manajemen Mutu), Proyek MPMBS (Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah) yang kesemuanya itu dimaksudkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru dan siswa. Maka sudah semestinya sekolah negeri memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa. Sekolah negeri di banyak daerah juga dijadikan acuan prestasi dan mutu pendidikan. Dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), sekolah negeri seringkali ditunjuk menjadi *leader* bagi sekolah-sekolah swasta yang ada di lingkungan sekolah itu berada.

Dalam penelitiannya, Penulis memfokuskan diri hanya pada dua SMA Negeri yang akan menjadi objek penelitian yaitu : SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMAN 1 Juntinyuat. SMA Negeri 1 Jatibarang adalah sekolah yang merupakan SMA Negeri yang semula diprogramkan oleh PEMDA Indramayu untuk menjadi SMA Unggulan. Sedangkan SMAN 1 Juntinyuat sebagai sekolah yang baru berdiri empat tahun yang lalu adalah SMA Negeri yang sedang berusaha keras mensejajarkan dirinya dengan SMA-SMA yang ada di Kabupaten Indramayu. Bermodalkan lokasi yang strategis, karena berada di jalur pantura indramayu-karangampel, dan guru-guru muda yang enerjik, SMA Negeri 1 Juntinyuat ini telah membuktikan dirinya diminati oleh siswa. Hal ini terbukti dari animo siswa untuk mendaftar di sekolah ini pada tahun pelajaran 2011/2012 ini, SMA Negeri mendapat 6 rombel (rombongan belajar/kelas), setara dengan apa yang diperoleh SMA Negeri 1 Jatibarang yang relatif lebih lama berdiri/ada.

Kedua SMA ini pada dasarnya selalu berusaha meningkatkan kualitas guru-gurunya melalui program In House Training dengan mengundang pemateri

yang ahli dalam bidangnya, menugaskan guru-guru untuk mengikuti berbagai pelatihan, seminar, workshop dan turut serta aktif dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di kabupaten Indramayu.

Adapun jumlah guru SMA Negeri di Kabupaten Indramayu berdasarkan data Sudin Dikmen Kabupaten Indramayu tahun 2011 yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebanyak 574 orang. Mulai dari tahun 2007 sampai 2011, sudah 542 orang guru yang telah mendapat sertifikasi guru, dan tersisa 32 orang guru yang belum tersertifikasi. Artinya, 94.42% guru SMA Negeri di Indramayu telah tersertifikasi dan 5.58% sisanya belum tersertifikasi. (lihat tabel 1.1.)

Tabel 1.1.

Data Keadaan Guru SMA Negeri yang berstatus PNS di Indramayu yang sudah mengikuti sertifikasi jabatan fungsional

No	Jenjang Sekolah	JK		Jumlah Guru	Mengikuti Sertifikasi Tahun N				
		L	P		2007	2008	2009	2010	2011
1.	SMA	321	253	574	49	159	93	117	124

Sumber : Sudin Dikmen Kabupaten Indramayu (2011)

Jumlah guru keseluruhan SMAN 1 Jatibarang pada tahun pelajaran 2011/2012 adalah 55 orang yang terdiri dari 43 orang guru berstatus PNS dan 12 orang guru tidak tetap (honor). Dari 43 orang guru yang berstatus PNS tersebut, 30 orang diantaranya sudah tersertifikasi; 6 orang guru lulus sertifikasi melalui jalur portofolio dan 24 lainnya lulus sertifikasi melalui PLPG, dan 13 orang guru berstatus PNS yang belum mendapatkan serifikasi.

Adapun jumlah guru keseluruhan SMA Negeri 1 Juntinyuat pada tahun pelajaran 2011/2012 adalah 38 orang yang terdiri dari 21 orang guru berstatus PNS dan 17 orang guru tidak tetap (honor). Dari 21 orang guru yang berstatus PNS tersebut, 16 orang diantaranya sudah tersertifikasi; 4 orang guru lulus

sertifikasi melalui jalur portofolio dan 12 lainnya lulus sertifikasi melalui PLPG, dan 5 orang guru berstatus PNS yang belum mendapatkan serifikasi.

Hal ini berarti bahwa guru SMA Negeri 1 Jatibarang yang telah tersertifikasi sebesar 69.78% dan guru SMA Negeri 1 Juntinyuat yang telah tersertifikasi sebesar 76.19%. (lihat table 1.2.)

Table 1.2.

Data Keadaan Guru PNS yang sudah mengikuti sertifikasi di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat

No	Jenjang Sekolah	JK		Jumlah Guru	Mengikuti Sertifikasi Tahun N				
		L	P		2007	2008	2009	2010	2011
1.	SMAN 1 Jatibarang	19	24	43	0	7	6	7	10
2.	SMAN 1 Juntinyuat	10	11	21	0	0	4	5	7

Sumber : Sudin Dikmen Kabupaten Indramayu (2011)

Berdasarkan data tersebut, seharusnya kualitas pendidikan di Indramayu khususnya pada jenjang SMA meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas guru. Banyaknya guru yang telah mendapat sertifikasi seharusnya berbanding lurus dengan meningkatnya kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Karena secara teori guru yang mendapat sertifikasi adalah guru yang profesional, dan guru yang profesional adalah guru yang kompeten dalam mendidik dan mengantarkan siswa untuk dapat berprestasi.

Namun, berdasarkan hasil uji kompetensi guru di Kabupaten Indramayu yang dilakukan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Jawa Barat tahun 2009, dari sejumlah peserta sebanyak 6.963 orang diperoleh hasil nilai rata-rata dibawah 60, pada jenjang SD, SMP, SMA/SMK.

Maka, program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah sesuatu yang mutlak dilakukan demi tercapainya pendidikan yang berkualitas mengingat hasil uji kompetensi guru yang dilakukan oleh LPMP Provinsi Jawa Barat di Kabupaten Indramayu pada tahun 2009 tersebut menunjukkan bahwa masih banyak guru yang kompetensinya dibawah standar. *In House Training* (IHT) adalah program yang sering digunakan oleh sekolah-sekolah untuk meningkatkan kualitas guru-gurunya dengan mendatangkan para ahli dalam bidangnya. Selain itu, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah juga merupakan upaya sekolah yang difasilitasi oleh Dinas Pendidikan daerah setempat untuk ajang diskusi serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam masing-masing bidang mata pelajaran yang dibantu oleh pengawas sekolah yang bertindak selaku pemberi informasi tentang hal-hal baru dan atau sebagai fasilitator yang mendatangkan nara sumber yang dibutuhkan bagi peserta MGMP. Pelatihan-pelatihan semacam ini masih dianggap penting bagi guru yang telah tersertifikasi sekalipun.

Guru yang lulus sertifikasi melalui jalur portofolio cenderung menganggap apa yang ada pada dirinya sudah cukup dan tidak perlu lagi menambah pengetahuan tentang cara dan metode mengajar yang ada. Mereka menganggap diri mereka sudah senior, sudah berpengalaman, sudah sekian lama mengajar dengan segala macam pahit getir pengalaman yang dirasakannya. Senioritas mereka seakan menjadi ukuran kompetensi mereka.

Sedangkan guru yang lulus sertifikasi melalui jalur PLPG, merasa mendapatkan penyegaran khususnya dalam hal pengajaran (metode, teknik dan media) dan sesuatu yang baru yang belum mereka ketahui sebelumnya. Guru yang lulus sertifikasi melalui jalur PLPG ini adalah para guru yang tidak memenuhi nilai minimal portofolio, dan berdasarkan aturan yang ada tentang seleksi sertifikasi, mereka harus mengikuti pelatihan selama waktu yang ditentukan dengan materi pelatihan tertentu yang dilaksanakan oleh PMPTK dengan tutor terpilih yang ada. Pada umumnya, para guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan ini merasa terbantu dengan adanya program PLPG karena dapat menyegarkan ingatan mereka akan hal-hal yang sebenarnya telah

mereka ketahui sebelumnya namun jarang digunakan dalam pengajaran di sekolah. Mereka merasa terpacu untuk menerapkan pengetahuan baru yang mereka peroleh selama mengikuti PLPG. Pengetahuan baru yang dimaksud adalah proses memberdayakan siswa didalam dan di luar kelas, membimbing para siswa untuk menemukan pengetahuan dan menggali informasi yang mereka inginkan. Namun hal ini tidak berlangsung lama, dan para guru tersebut kembali pada cara pengajaran model lama yang biasa mereka lakukan.

Sertifikasi bagi banyak guru tidak lebih merupakan penghargaan pemerintah terhadap profesi guru yang selama ini dipandang sebelah mata oleh banyak orang. Selama ini (sebelum ada kebijakan sertifikasi), gaji guru sangat rendah bila dibandingkan dengan profesi lain. Namun beberapa orang guru juga berpendapat bahwa sertifikasi guru adalah penghargaan pemerintah terhadap profesi guru yang harus dibarengi dengan peningkatan profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru.

Dimata para siswa, guru yang sudah tersertifikasi maupun yang belum tersertifikasi sama saja dalam hal mengajar, belum ada perubahan yang berarti. Masih banyak guru yang telat masuk kelas, masih ada guru yang sering tidak hadir dan hanya memberikan tugas kepada siswa. Apa yang dirasakan siswa dalam cara mengajar guru sebelum dan sesudah sertifikasi sama saja. Begitupun guru yang lulus sertifikasi melalui jalur portofolio. Senioritas mereka tidak berkontribusi positif terhadap pengajaran yang berkualitas.

Ada perbedaan dalam pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru dalam meningkatkan kompetensi mereka dengan pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG). Pada pelatihan-pelatihan selain PLPG, guru tidak mendapatkan imbalan materi berupa tambahan tunjangan yang berkelanjutan, sedangkan PLPG, guru yang telah lulus dan mendapatkan sertifikat sebagai guru profesional akan mendapatkan tunjangan yang berkelanjutan.

Perumusan Kebijakan sertifikasi Guru yang terdengar ideal dan membangun harapan akan kualitas pendidikan yang lebih baik dengan meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru akan sia-sia jika tidak dapat

diimplementasikan secara efektif. Pada prinsipnya, menurut Riant Nugroho (2009:615), Implementasi Kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Secara tegas Edwards III (1980:1) menyatakan *without effective implementation the decision of policymakers will not be carried out succesfully*. Melalui implementasi yang efektif sebuah kebijakan dapat berhasil mencapai tujuannya.

Perencanaan yang baik atas sebuah kebijakan akan berperan menentukan hasil yang baik, namun sebaik apapun sebuah kebijakan jika implementasinya tidak konsisten dengan konsep maka kebijakan yang baik tersebut tidak akan memiliki makna. Banyak peneliti yang menemukan bahwa dari konsep-konsep perencanaan, rata-rata konsistensi implementasi antara 10 – 20%. Dari sini dapat dilihat bahwa konsistensi implementasi dari konsep memiliki arti yang penting karena dapat menentukan keberhasilan perencanaan mencapai tujuannya. Jadi semakin konsisten implementasi dengan perencanaannya maka implementasi tersebut semakin efektif.

1.2. Pokok Permasalahan

Dalam kenyataannya, beberapa tahun setelah kebijakan pemerintah berupa sertifikasi guru itu dilaksanakan, kompetensi dan profesionalisme guru serta prestasi siswa masih menjadi sorotan utama publik dalam mengukur keberhasilan program sertifikasi. Untuk itu penulis memilih judul tesis “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu”. Penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu?
2. Unsur apa yang berperan dalam Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis Implementasi Kebijakan Sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu.
2. Menganalisis unsur apa yang berperan dan kurang berperan dalam Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu

1.4. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam bidang pendidikan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Akademis

- a. Untuk mengetahui implementasi dari teori tentang kebijakan sertifikasi guru dan implementasi kebijakan publik.
- b. Untuk menambah hasil kajian tentang implementasi kebijakan sertifikasi guru dan sebagai pembandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi sekolah dan pihak lain yang berkecimpung dalam dunia pendidikan
- b. Sebagai masukan bagi *stake holder* dalam merumuskan dan membuat kebijakan dalam bidang pendidikan

1.5. Sistematika Penulisan

Tesis ini akan berisi tentang “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu”, yang terdiri dari enam bab ditambah daftar kepustakaan dan lampiran. Adapun rincian sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi penelitian terdahulu, teori atau pendapat ahli yang berkaitan dengan Implementasi kebijakan dan sertifikasi guru kemudian teori dan pendapat ahli tersebut dijadikan model dan acuan (landasan teori) untuk mencari tahu implementasi kebijakan di sekolah yang diteliti, kerangka berfikir, model analisis dan operasionalisasi konsep penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, tempat dan waktu penelitian, validitas data, teknik analisis dan prosedur penelitian.

Bab IV Gambaran Umum. Bab ini akan memaparkan gambaran umum tentang daerah penelitian dan gambaran umum program sertifikasi guru.

Bab V Pembahasan Hasil Penelitian. Pada bab ini dilakukan analisis terhadap temuan data atau informasi untuk mencapai tujuan penelitian ini kemudian menyajikannya dalam pembahasan yang komprehensif.

Bab VI Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan diperoleh melalui hasil pembahasan masalah pokok, sedangkan saran adalah hasil pemikiran positif peneliti tentang implementasi kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan untuk mendukung, memperkuat atau menolak sebuah penelitian. Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan model bagi penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang akan penulis kemukakan dalam bab ini antara lain sebagai berikut :

Menurut Boyd (2007), dalam Jurnal ilmiah *The Future of Children*, Vol.17 No.1 tentang efek sertifikasi dan program persiapan guru terhadap kualitas guru menyatakan bahwa program sertifikasi yang selektif dapat menghasilkan guru yang efektif. Guru yang mendapat nilai bagus dalam sertifikasi dapat meningkatkan prestasi siswa. Sekolah mempunyai keterbatasan kemampuan untuk memantau dan mengembangkan guru yang prospektif untuk dapat meningkatkan prestasi siswa secara maksimal.

Riant Nugroho (2008) dalam buku *Kebijakan Pendidikan yang Unggul* tentang implementasi kebijakan pendidikan yang unggul, dia menganalisa implementasi kebijakan dengan menggunakan teori Matland. Penelitian yang diadakan di kabupaten Jembrana Bali ini menghasilkan beberapa temuan. Dalam mencapai pembangunan pendidikan yang sukses, terdapat empat fokus utama dalam pelaksanaan program tersebut, yaitu : (1) pemerataan dalam mengakses pendidikan dilaksanakan dalam bentuk pendidikan gratis, (2) peningkatan efisiensi dan efektifitas pengelolaan pendidikan dengan cara efisiensi kelembagaan melalui penggabungan antar dinas, (3) peningkatan mutu pendidikan dengan mendirikan sekolah kajian sebagai sistem pendidikan yang inovatif, dan (4) peningkatan partisipasi masyarakat yang dilakukan dengan memanfaatkan Block Grant (dana hibah) dari pemerintah yang dikelola oleh komite sekolah.

Susan A. Hilderbrandt (2008) dalam jurnal ilmiah *Hispania* Vol.91 No.1, dia menganalisa tentang sumber daya yang digunakan oleh guru bahasa Spanyol

dalam mengikuti sertifikasi nasional. Yang banyak dibahas dalam penelitian ini adalah tentang kondisi demografik guru bahasa Spanyol, lingkungan dimana mereka mengajar dan mekanisme pendukung serta sumber daya finansial yang mereka gunakan untuk mendapatkan sertifikasi tingkat lanjut (*advanced certification*). Data dikumpulkan secara online. Mayoritas responden adalah wanita pengguna/ petutur bahasa Inggris, berpendidikan tinggi dan berpengalaman mengajar lebih dari 13 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya yang disediakan NBPTS (semacam lembaga sertifikasi nasional) dan yang disediakan oleh rekan-rekan guru yang telah tersertifikasi adalah bentuk dukungan yang paling membantu para guru bahasa Spanyol ini.

Ridwan El Hariri (2010) dalam penelitiannya yang dilakukan Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia mengenai Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Jawa Barat ini dilaksanakan dengan menggunakan ukuran capaian luaran ilmiah berbasis komponen-komponen dalam portofolio dengan tujuan agar diperoleh informasi yang lebih objektif mengenai kinerja guru pascasertifikasi di Jawa Barat. Ukuran kinerja berdasarkan capaian luaran ilmiah ini dipilih berdasarkan kenyataan bahwa tunjangan profesi pendidik (TPP) merupakan bentuk tunjangan yang diberikan kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja profesinya. Kinerja guru benar-benar akan terlihat jika guru dapat menghasilkan produk yaitu suatu luaran ilmiah. Selama guru tidak bisa menghasilkan suatu luaran ilmiah, maka guru tersebut belum dapat dikatakan telah meningkat kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru.

Hal ini tampak dari hasil analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi dimana rata-rata kinerja guru pascasertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi. Kondisi ini menuntut agar dilakukan evaluasi terhadap program sertifikasi guru untuk melihat apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Disamping itu perlu ada pola pembinaan yang terpadu dan berkelanjutan kepada guru-guru yang telah lulus sertifikasi. Lebih jauhnya, diperlukan badan atau lembaga independen yang

mampu mengawasi program sertifikasi guru ini mulai dari proses pelaksanaan sertifikasi sampai kepada pembinaan guru pasca-sertifikasi.

Oktora Melansari (2010) dalam Tesis berjudul Analisis Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cipayang Kota Jakarta Timur, dia membahas Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru dengan mengadopsi teori Fullan (2007) yang berupa faktor perubahan, karakteristik lokal (guru) dan faktor eksternal (pemerintah) terhadap implementasi kebijakan sertifikasi guru serta membahas faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi implementasi kebijakan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pihak-pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan perlu lebih peduli pada kebutuhan dan kejelasan isi kebijakan sertifikasi guru. Guru perlu memahami maksud dan tujuan sertifikasi guru sebagai upaya reformasi pendidikan dengan menjadikan guru sebagai suatu jabatan profesi. Perencanaan yang matang, koordinasi yang efektif serta kinerja yang baik dari pemerintah dalam mengimplementasikan kebijakan sertifikasi guru adalah mutlak diperlukan.

2.2. Definisi Kebijakan Publik

Membicarakan terminologi publik, dalam konteks kebijakan publik, tidak bisa dilepaskan dari terminologi privat, karena kedua hal ini memiliki sifat saling bertolakbelakang. Publik dan privat adalah dua domain/ranah yang masih sering diperdebatkan. Untuk lebih memahami pengertian publik, maka kita perlu mengetahui kapan sebuah barang dikatakan masuk ke dalam ranah publik atau privat. Barang publik adalah jika tidak ada pengecualian setiap orang untuk menikmati dan tidak ada persaingan dalam mendapatkannya dan sepenuhnya diatur oleh pemerintah. Sebaliknya barang privat terletak pada posisi pengecualian dan persaingan yang tinggi untuk mendapatkannya. Di antara barang publik dan privat terdapat *mix goods*, yaitu barang privat yang memiliki dampak luas/externalitas terhadap masyarakat, sehingga perlu pengaturan dari pemerintah, namun biasanya bagian *delivery*/implementasi regulasi diserahkan kepada swasta/privat. Berdasarkan terminologi tersebut maka sebuah masalah atau

tindakan dikatakan bersifat privat apabila hubungan penyelesaian masalah tersebut cukup dilakukan oleh pihak bersangkutan tanpa memerlukan keterlibatan pemerintah (dan tidak bersangkutan dengan hajat hidup orang banyak). Sedangkan suatu masalah dikatakan bersifat publik jika masalah tersebut menyangkut orang banyak, serta penyelesaiannya membutuhkan campur tangan pemerintah.

Dalam kaitannya dengan kebijakan publik, perlu disimak kiranya sebuah catatan menarik dari Prof. Eko Prasajo, Guru Besar Departemen Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, (ketika memberikan komentar buku Dr. Henri Faizal Noor, *Ekonomi Manajerial*), mengenai salah satu penyebab kondisi paradoks yang terjadi di Indonesia. Kondisi paradoks yang dimaksud, tatkala sebuah Negeri yang konon memiliki kekayaan Sumberdaya Alam (SDA), Sumberdaya Buatan (SDB), dan Sumberdaya Manusianya (SDM) yang melimpah, namun kekayaan tersebut tidak mampu memberikan kesejahteraan bagi masyarakatnya.

Prasajo mengatakan:

“Saat ini Negara Indonesia telah kehilangan ideologi untuk mengatur dan mengurus warga, tanah dan potensi kekayaan alamnya. Negara kehilangan jiwa untuk membedakan mana yang menjadi tugas dan tanggung jawab utamanya. Keputusan terhadap investasi negara saat ini dalam kehidupan masyarakat tidak ditentukan oleh nilai yang mengarahkan pada cita-cita berdirinya negara, melainkan pada kepentingan segelintir orang (*Elite*) yang sangat berambisi mengambil manfaat dari negara untuk kepentingan pribadi dan kelompoknya sehingga banyak sekali kebijakan-kebijakan yang tidak berpihak kepada masyarakat dan bangsanya, tetapi juga menghancurkan tujuan-tujuan bernegara”. (Prasajo, 2008)

Analisis tadi menggambarkan bahwa campur tangan negara sangat penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat/publik. Intervensi negara sangat diperlukan manakala mekanisme pasar sudah tidak mampu lagi memenuhi

kebutuhan masyarakat banyak (publik). Sebenarnya apa yang akan terjadi apabila semua urusan publik diserahkan sepenuhnya ke pasar?

Pasar dalam aktivitas ekonomi akan menghasilkan nilai tambah ekonomi maupun nilai tambah sosial di masyarakat. Nilai tambah adalah sumber utama pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Nilai tambah tersebut, antara lain berupa dihasilkan barang dan jasa, terbukanya kesempatan kerja, termanfaatkannya aset atau faktor produksi yang *idle* (mengangur), dihasilkannya surplus usaha maupun nilai tambah sosial. Oleh karena itu, semakin tinggi aktivitas ekonomi semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan masyarakat. Dengan kata lain pasar akan mencukupi kebutuhan masyarakat melalui mekanisme hasrat kebebasan bertindak yang disebut para pendukung liberalisme sebagai *invisible hand*. Namun dalam perkembangannya, kebebasan yang diserahkan sepenuhnya kepada pasar mengakibatkan ketidakmerataan kesejahteraan (*market failure*).

Market failure terjadi, karena dalam konsep kebebasan pasar tidak tersedia pelayanan publik secara cuma-cuma. Pelayanan publik membutuhkan biaya yang tidak sedikit, sementara pada saat yang bersamaan tidak menghasilkan keuntungan finansial apapun. Sifat non-profit yang melekat pada pelayanan publik, membuat bidang ini dijauhi pelaku pasar. Di sinilah pemerintah diyakini memiliki kewajiban untuk masuk dan mengambil alih pelayanan publik untuk mengatur dan memberikan pelayanan dalam rangka menjamin kesejahteraan masyarakat sampai pada tingkat minimal. Transformasi dari kondisi pasar yang serba bebas menjadi pasar yang menerima campur tangan negara melahirkan, salah satunya, konsep kebijakan publik.

Beberapa definisi mengenai kebijakan publik banyak disampaikan oleh para pakar kebijakan. Namun pada intinya, kebijakan publik memuat konsepsi bahwa: Pertama, kebijakan publik lebih kepada seluruh tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatur urusan publik. Terkait dengan hal ini, Dye (1978: 5) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*whatever government chooses to do or not to do*”. Kedua, kebijakan publik lebih menekankan pada aspek pelaksanaan kebijakan (*Implementation of Policy*). Turner dan Hulme (1997: 58) menyatakan bahwa kebijakan publik dipengaruhi oleh karakteristik, yaitu:

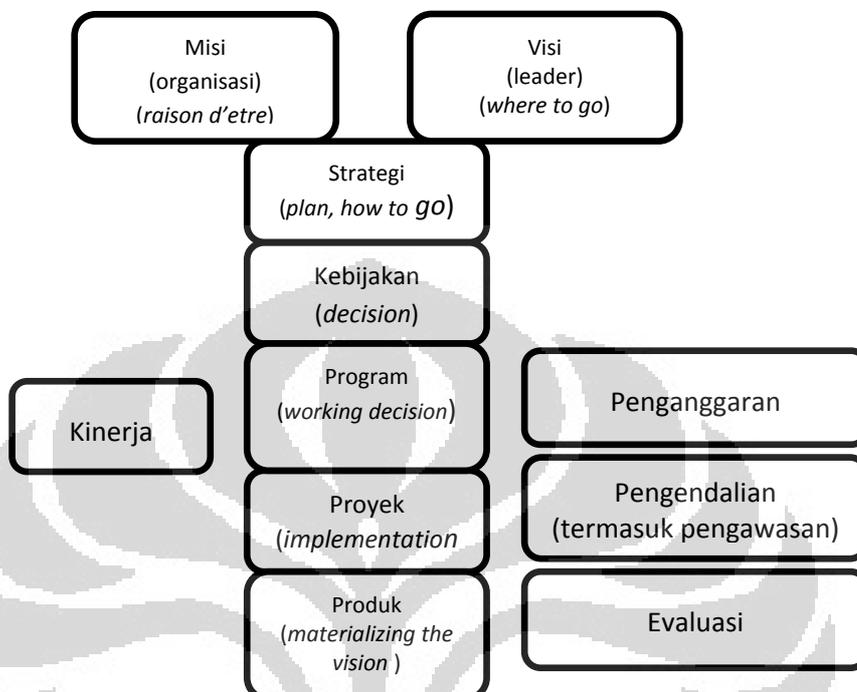
(1) *Policy as a label for a field of activity (foreign policy etc)* merupakan label untuk menjelaskan kegiatan di lapangan, seperti kebijakan di bidang perekonomian, perindustrian dan sebagainya; (2) *Policy as an expression of general purpose or the intended path towards a desired state of affairs*, sebagai ekspresi untuk menjelaskan tujuan umum dari pemerintah; (3) *Policy as a specific proposal*, sebagai usulan khusus, misalnya langkah untuk mendevaluasi mata uang menjadi sejumlah nilai tertentu, langkah untuk membebaskan biaya pendidikan tingkat dasar dan sebagainya; (4) *Policy as a decision of government*, sebagai bentuk keputusan dari pemerintah; (5) *Policy as a formal authorization (for example, legislation)*, sebagai bentuk otoritas formal, misalnya produk Undang-Undang atau instrumen peraturan hukum lainnya; (6) *Policy as a programm of activity*, sebagai sebuah program; (7) *Policy as outputs or what governments actually deliver*, sebagai sebuah output; (8) *Policy as outcomes or what is actually achieved*, sebagai sebuah *outcome*.

Dari penjelasan tersebut di atas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kebijakan publik adalah upaya untuk mendefinisikan dan menyusun basis rasional untuk memilih apakah melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan (*to do or not to do*) dalam rangka mencapai tujuan-tujuan politik tertentu. Kebijakan publik merupakan Intervensi Pemerintah yang bersifat pengaturan dalam ruang lingkup kegiatan publik untuk mewujudkan tujuan-tujuan umum (*public interest and social welfare*). Dapatlah juga dikatakan bahwa sebuah kebijakan termasuk kebijakan publik, apabila: (1) merupakan program pemerintah; (2) merupakan seperangkat keputusan yang dibuat oleh lembaga dan atau pejabat pemerintah; (3) menghadirkan sejumlah pengaruh, akibat, dampak dan atau konsekuensi; (4) dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan lembaga terkait; (5) dengan jelas dimaksudkan untuk mencapai seperangkat tujuan yang berkaitan dengan kepentingan pelayanan publik; (6) senantiasa menyertakan rencana pelaksanaan.

Batasan dan ciri-ciri kebijakan publik tersebut di atas, dapat dijadikan dasar bahwa Sertifikasi Guru merupakan kebijakan publik yang bersifat *top down*.

Sekuensi manajemen strategis pada Gambar 2.1., kiranya lebih dapat membantu menunjukkan posisi Sertifikasi guru.

Gambar 2.1. Sekuensi Manajemen Strategis.

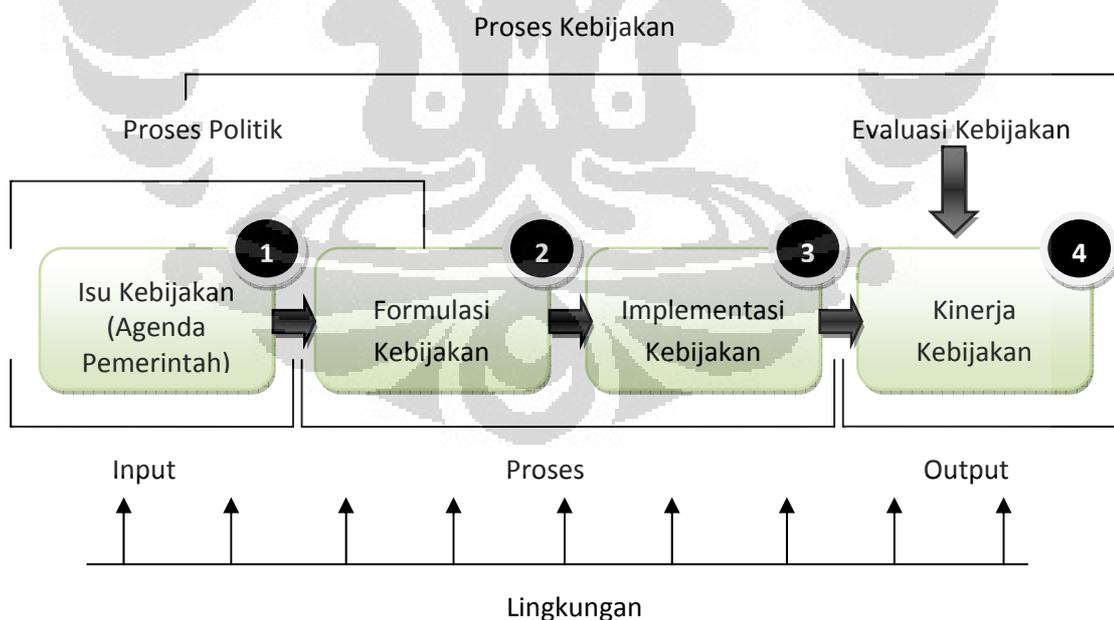


Sumber: Nugroho (2011: 623)

Berdasarkan sekuensi manajemen strategis pada gambar 2.1., tampak bahwa strategi merupakan kombinasi dari misi dan visi. Misi adalah tujuan yang melekat pada organisasi atau alasan mengapa organisasi tersebut hadir atau *exist*, sedangkan visi melekat pada *leader* (pemimpin) untuk dibawa ke arah mana organisasi yang dipimpinnya. Penjabaran dari visi adalah strategi, rencana, arah makro, atau politik dari upaya pencapaian tujuan. Strategi ini dieksekusi dalam bentuk kebijakan-kebijakan, baik yang bersifat publik maupun non publik. Jadi kebijakan publik dapat dikatakan “keputusan politik” terhadap pilihan atas strategi. Tanpa keputusan politik, strategi tinggal konsep di atas kertas. Kebijakan ini dioperasionalkan dalam bentuk program-program. Dalam implementasi program terdapat faktor-faktor yang berjalan secara paralel misalnya penganggaran. Program didetailkan dalam proyek-proyek, dan implementasinya dalam bentuk “produk” baik berupa pelayanan maupun barang. “Produk” juga sering diganti dengan kegiatan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka produk atau kegiatan merupakan materialisasi dari visi.

Selanjutnya, untuk membuat sebuah kebijakan memerlukan proses, yang dikenal dengan proses kebijakan. Banyak model yang telah dirancang oleh para ilmuwan untuk mengimplementasikan proses kebijakan. Menurut Nugroho (2011: 497) model yang dikembangkan oleh para ilmuwan kebijakan publik seperti Anderson dkk. (1978), Dunn (2000), Paton & Savicky (1983), Dye (1978), Meier dalam Porter & Hicks (2003), Grindle dan Thomas (1991), mempunyai satu kesamaan, yaitu bahwa proses kebijakan berjalan dari *formulasi* menuju *implementasi*, untuk mencapai *kinerja kebijakan*. Uniknya, para akademisi tersebut tidak memasukkan kinerja kebijakan melainkan langsung pada evaluasi kebijakan. Salah satu kemungkinannya adalah bahwa para akademisi tersebut menilai bahwa kinerja adalah proses yang pasti terjadi dalam kehidupan publik, bahkan tanpa harus disebutkan. Namun demikian, ada satu pola yang sama bahwa model formal proses kebijakan adalah dari “gagasan kebijakan”, “formulasi dan legalisasi kebijakan”, “implementasi kebijakan”, baru kemudian menuju pada kinerja seperti yang disampaikan pada gambar 2.2. berikut ini.

Gambar 2.2. Proses Kebijakan



Sumber: Nugroho (2011: 499)

Dari Gambar 2.2. tersebut dapat dipahami bahwa sebagai sebuah proses, kebijakan publik mempunyai proses saling mengembangkan dalam bentuk kontribusi value antar sub-sistem. Value yang dikreasikan pada tiap tahap menyumbangkan value ke tahap berikutnya. Value yang dikreasikan pada tahap perumusan menyumbang pada tahap implementasi. Value yang dikreasikan pada tahap implementasi menyumbang pada tahap kinerja kebijakan. Value yang dikreasikan di lingkungan kebijakan menyumbangkan pada setiap tahap baik perumusan, implementasi, maupun kinerja. Pendekatan *value creation* ini merupakan pendekatan manajemen dalam proses kebijakan publik. Keberhasilan pada masing-masing tahap akan mengontribusikan keberhasilan pada tahap selanjutnya. Demikian pula kegagalan pada masing-masing tahap akan mengontribusikan kegagalan pada tahapan selanjutnya. (Nugroho, 2011: 500).

2.3. Sertifikasi Guru sebagai Produk kebijakan Publik

Menurut Riant Nugroho (2008:35-36): Kebijakan pendidikan adalah kebijakan publik di bidang pendidikan. Ensiklopedia Wikipedia menyebutkan bahwa kebijakan pendidikan berkenaan dengan kumpulan hukum atau aturan yang mengatur pelaksanaan sistem pendidikan, yang tercakup didalamnya tujuan pendidikan dan bagaimana mencapai tujuan tersebut. Selengkapny dalam Ensiklopedia Wikipedia disebutkan demikian :

Education Policy refers to the collection of laws or rules that govern the operation of education systems. It seeks to answer questions about the purpose of education, the objectives (societal and personal) that it is designed to attain, the method for attaining them and the tools for measuring their success or failure.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mark Olsen, John Codd dan Anne-Marie O'Neil (2000), kebijakan pendidikan merupakan kunci bagi keunggulan, bahkan eksistensi bagi bangsa-bangsa dalam persaingan global, sehingga kebijakan pendidikan perlu mendapatkan prioritas utama dalam era globalisasi. Salah satu argumen utamanya adalah bahwa globalisasi membawa nilai demokrasi.

Demokrasi yang memberikan hasil adalah demokrasi yang didukung oleh pendidikan. Lebih lengkapnya, dikatakan oleh Mark Olsen et.al (2000):

“...Education policy in the twenty-first century is the key to global security, sustainability and survival... Education policies are central to such global mission... A deep and robust democracy at national level require strong civil society based on norms of trust and active response citizenship and that education is central to such a goal. Thus, the strong education state is necessary to sustain democracy at the national level so that strong democratic nation-states can buttress forms of international governance and ensure that globalization becomes a force for global sustainability and survival...”. (Riant Nugroho, 2008: 36).

Definisi kebijakan publik yang banyak diikuti adalah definisi Thomas R. Dye (1995) yang menyatakan bahwa kebijakan publik sebagai segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan atau tidak melakukan sesuatu, dan hasil kebijakan yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda.

Lebih jelasnya Dye mengatakan :

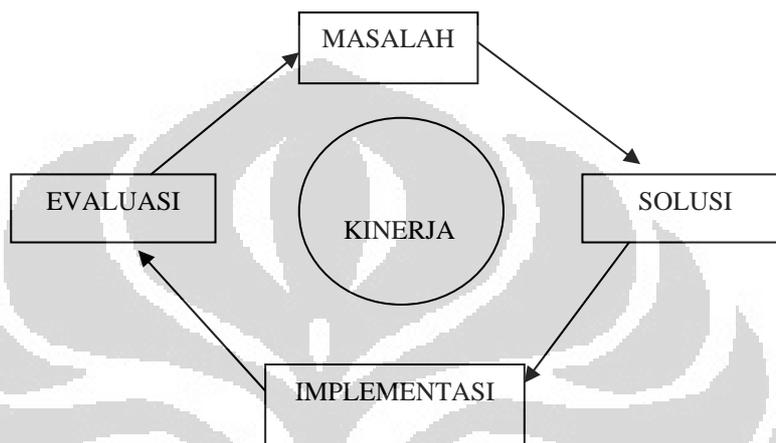
“Public policy is whatever government chooses to do or not to do. Government does many things. Note that we are focusing not only on government action but also on government in action, that is, what government chooses not to do. We contend that government in action can have just as great an impact on society as government action. Public policy is what government do, why they do it and what different it makes”. (Riant Nugroho, 2008:32).

Begitupun juga Sertifikasi Guru sebagai sebuah kebijakan publik dalam ranah pendidikan adalah sebuah pilihan yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut JE.Hosio (2006), Kebijakan pendidikan (*Education Policy*) adalah keseluruhan proses dan hasil perumusan langkah-langkah strategis pendidikan yang dijabarkan dari visi, misi pendidikan, dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu masyarakat untuk kurun waktu tertentu. Wujud dari kebijakan pendidikan ini biasanya berupa undang-undang pendidikan, instruksi presiden, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, peraturan menteri, dan sebagainya menyangkut pendidikan. (Rohman, 2010:2).

Masih menurut Rohman (2010:5) secara teoritik, proses pemecahan atas masalah pendidikan melalui kebijakan dapat dilaksanakan secara sistematis

pragmatik; namun secara empiris sering kali berjalan kurang efektif. Efektifitas kebijakan pendidikan selama ini berlangsung tanpa evaluasi dan monitoring. Salah satu penyebabnya adalah sulitnya mengendalikan perilaku birokrasi pengelola kebijakan pendidikan. Lebih jelasnya, siklus pemecahan masalah pendidikan akan dijelaskan melalui gambar 2.3. berikut.

Gambar 2.3. Siklus Pemecahan Masalah Pendidikan Melalui Pendidikan



Sumber : Arif Rohman dan Teguh Wiyono. *Education Policy in Decentralization Era*. 2010

2.4. Proses Kebijakan Publik

Proses politik kebijakan menurut Indiahono (2009:140) adalah sebuah proses melegitimasi kebijakan publik sebagai solusi masalah publik dengan menyandarkan pada proses pembahasan kebijakan di lembaga politik yang diakui sebagai representasi publik. Adapun proses kebijakannya adalah sebagai berikut :

a. Pernyataan kebijakan.

Pernyataan kebijakan adalah pernyataan pemerintah atas suatu kebijakan yang diambil untuk menyelesaikan atau terkait dengan masalah publik tertentu. Pernyataan kebijakan ini biasanya berupa peraturan yang telah ditetapkan sebagai sumber hukum atau acuan baku yang disepakati secara bersama-sama. Setiap pernyataan kebijakan harus mendapatkan legitimasi pembedarannya secara hukum atau harus sesuai dengan tata peraturan/perundang-undangan yang berlaku. (Indiahono, 2009:142).

b. Implementasi kebijakan.

Implementasi kebijakan menunjuk aktifitas menjalankan kebijakan dalam ranah senyatanya, baik yang dilakukan oleh organ pemerintah ataupun para pihak yang telah ditentukan dalam kebijakan. Implementasi kebijakan adalah tahap yang penting dalam kebijakan. Tahap ini menentukan apakah kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah benar-benar aplikabel dilapangan dan berhasil untuk menghasilkan output dan outcomes seperti yang telah direncanakan.

c. Evaluasi kebijakan.

Evaluasi kebijakan publik adalah menilai keberhasilan/kegagalan kebijakan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Indikator-indikator untuk mengevaluasi kebijakan biasanya menunjuk pada dua aspek yait aspek proses dan hasil. (Indiahono, 2009:142-145).

Senada dengan apa yang dikatakan Indiahono, Nugroho menyatakan bahwa proses sebuah kebijakan adalah melalui tahap sebagai berikut :

1. Perumusan Kebijakan

Perumusan kebijakan publik adalah inti dari kebijakan publik karena disini dirumuskan batas-batas kebijakan itu sendiri. Kebijakan publik senantiasa ditujukan untuk melakukan intervensi terhadap kehidupan publik untuk meningkatkan kehidupan publik itu sendiri. (Nugroho, 2010:505).

2. Implementasi Kebijakan

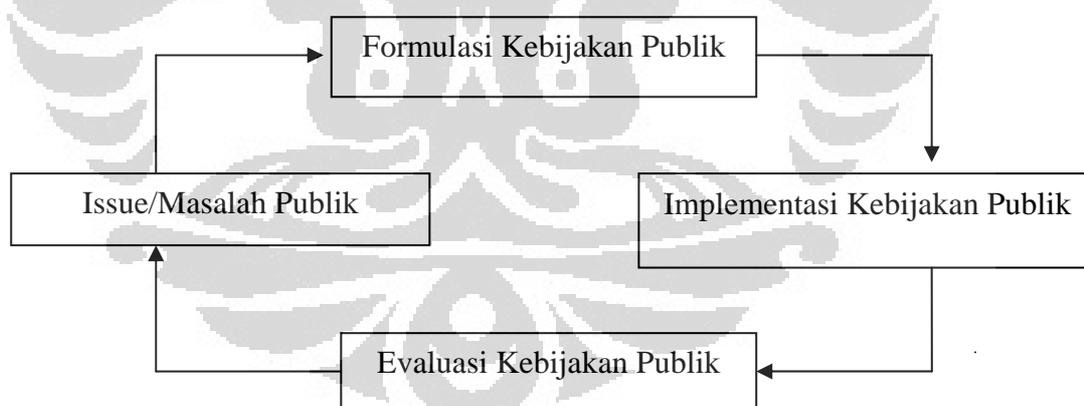
Implementasi Kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk UU atau perda adalah jenis kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau yang sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. (Nugroho, 2010:618-619).

3. Evaluasi kebijakan

Sebuah kebijakan publik tidak bisa dilepas begitu saja. Kebijakan harus diawasi, dan salah satu mekanisme tersebut disebut evaluasi kebijakan. Evaluasi biasanya ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya. Sejauh mana tujuan dicapai. Evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara “harapan” dan ”kenyataan”. (Nugroho, 2010: 669)

Namun demikian, menurut Mustopadidjaja (2003:2), proses kebijakan publik bukanlah semata-mata kegiatan teknis teknokratis, tetapi juga kegiatan sosiopolitis yang dinamis dan berlangsung dalam sistem kelembagaan yang kompleks. Manajemen proses kebijakan dapat dipandang sebagai rangkaian kegiatan yang meliputi formulasi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan yang kesemuanya bermula dari issue/masalah publik. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.4. Rangkaian Kegiatan Kebijakan Publik



Sumber : Mustopadidjaja (2003:3)

2.5. Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Sebagaimana dinyatakan Grindle (1980: 5-14) bahwa implementasi memiliki tugas ”...to establish a link that allows the

goals of public to be realized as outcomes of governmental activity”, implementasi adalah semacam jembatan yang menghubungkan antara tujuan kebijakan publik dengan realitas yang diinginkan. Secara tegas Edwards III (1980: 1) menyatakan *without effective implementation the decision of policymakers will not be carried out successfully*. Melalui implementasi yang efektif sebuah kebijakan dapat berhasil mencapai tujuannya. Dikemukakan Nugroho (2011: 625) bahwa implementasi menyumbang 60% keberhasilan dari sebuah kebijakan, perencanaan 20% dan 20% lagi sisanya adalah pengendalian implementasi. Perencanaan atas sebuah kebijakan yang baik akan berperan menentukan hasil yang baik, namun sebaik apapun sebuah kebijakan jika implementasinya tidak konsisten dengan konsep maka kebijakan yang baik tersebut tidak akan memiliki makna.

Banyak peneliti yang menemukan bahwa dari konsep-konsep perencanaan, rata-rata konsistensi implementasi antara 10 – 20%. Dari sini dapat dilihat bahwa konsistensi implementasi dari konsep memiliki arti yang penting karena dapat menentukan keberhasilan perencanaan mencapai tujuannya. Jadi semakin konsisten implementasi dengan perencanaannya maka implementasi tersebut semakin efektif.

Berkaitan dengan keefektifan implementasi, maka sebelum melaksanakan implementasi kebijakan kiranya perlu diketahui terlebih dahulu pendekatan-pendekatan implementasinya. Sebagaimana dikemukakan Peter deLeon dan Linda deLeon (2001) pendekatan-pendekatan dalam implementasi kebijakan publik dapat dikelompokkan menjadi tiga generasi. Generasi pertama, yaitu pada tahun 1970-an, memahami implementasi kebijakan sebagai masalah-masalah yang terjadi antara kebijakan dan eksekusinya. Peneliti yang mempergunakan pendekatan ini antara lain Graham T. Allison dengan studi kasus misil kuba (1971, 1999).

Pada generasi ini implementasi kebijakan berhimpitan dengan studi pengambilan keputusan di sektor publik. Generasi kedua, tahun 1980-an, adalah generasi yang mengembangkan pendekatan implementasi kebijakan yang bersifat "dari atas ke bawah" (*top-downer perspective*). Perspektif ini lebih fokus pada

tugas birokrasi untuk melaksanakan kebijakan yang telah diputuskan secara politik. Para ilmuwan sosial yang mengembangkan pendekatan ini adalah Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier (1983), Robert Nakamura dan Frank Smallwood (1980), dan Paul Berman (1980). Pada saat yang sama, muncul pendekatan *bottom-upper* yang dikembangkan oleh Michael Lipsky (1971, 1980), dan Benny Hjern (1982, 1983). Generasi ketiga, 1990-an, dikembangkan oleh ilmuwan sosial Malcolm L. Goggin (1990), memperkenalkan pemikiran bahwa variabel perilaku aktor pelaksana implementasi kebijakan lebih menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Pada saat yang sama, muncul pendekatan kontijensi atau situasional dalam implementasi kebijakan yang mengemukakan bahwa implementasi kebijakan banyak didukung oleh adaptabilitas implementasi kebijakan tersebut. Para ilmuwan yang mengembangkan pendekatan ini antara lain Richard Matland (1995), Helen Ingram (1990), dan Denise Scheberle (1997).

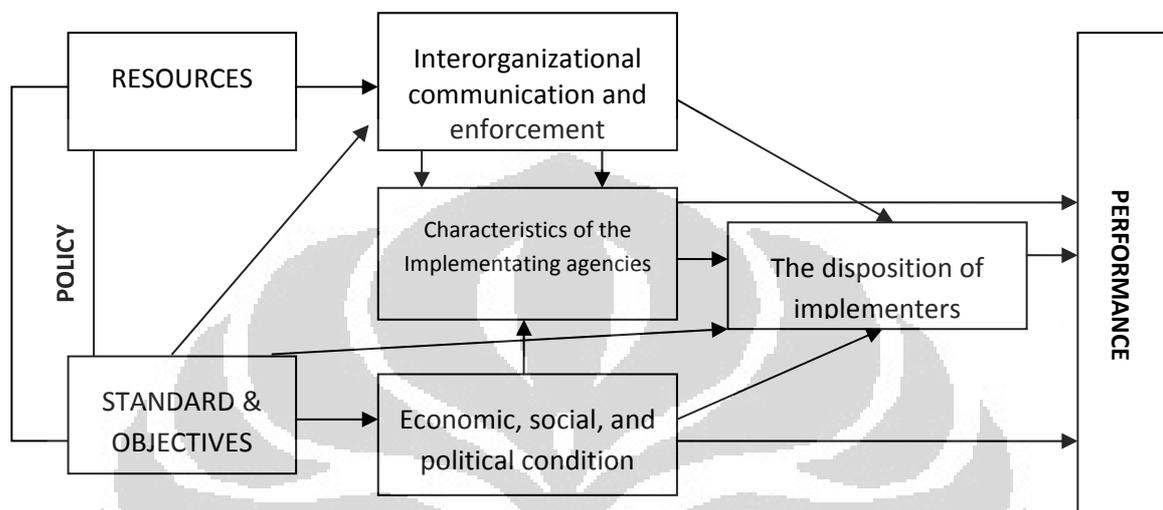
Menurut deLeon, pada tahun 2000-an, studi tentang implementasi kebijakan secara intelektual berada di ujung buntu (*the study of policy implementation has reached an intellectual dead end*). (Nugroho, 2011: 626-627)

Selanjutnya para ilmuwan kebijakan telah membuat beberapa model implementasi kebijakan untuk memudahkan implementasi yang efektif. Di dalam model digambarkan faktor-faktor serta pola hubungannya yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan. Berikut adalah contoh model implementasi yang dapat digunakan untuk menganalisis implementasi kebijakan. Contoh yang disajikan sebagai pembandingan dengan model implementasi yang akan digunakan sebagai landasan analisis implementasi penelitian ini.

Model Van Meter dan Van Horn. Model implementasi kebijakan yang paling klasik, yakni model yang diperkenalkan oleh duet Donald Van Meter dengan Carl Van Horn (1975). Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari kebijakan publik, implementor, dan kinerja kebijakan publik. Beberapa variabel yang dimasukkan sebagai variabel yang mempengaruhi kebijakan publik adalah variabel berikut:

(1) Aktivitas implementasi dan komunikasi antarorganisasi; (2) Karakteristik agen pelaksana/implementor; (3) Kondisi ekonomi, sosial, dan politik; (4) Kecenderungan (disposition) pelaksana/ implementor.

Gambar 2.5. Model Implementasi Donald Van Meter dan Carl Van Horn.

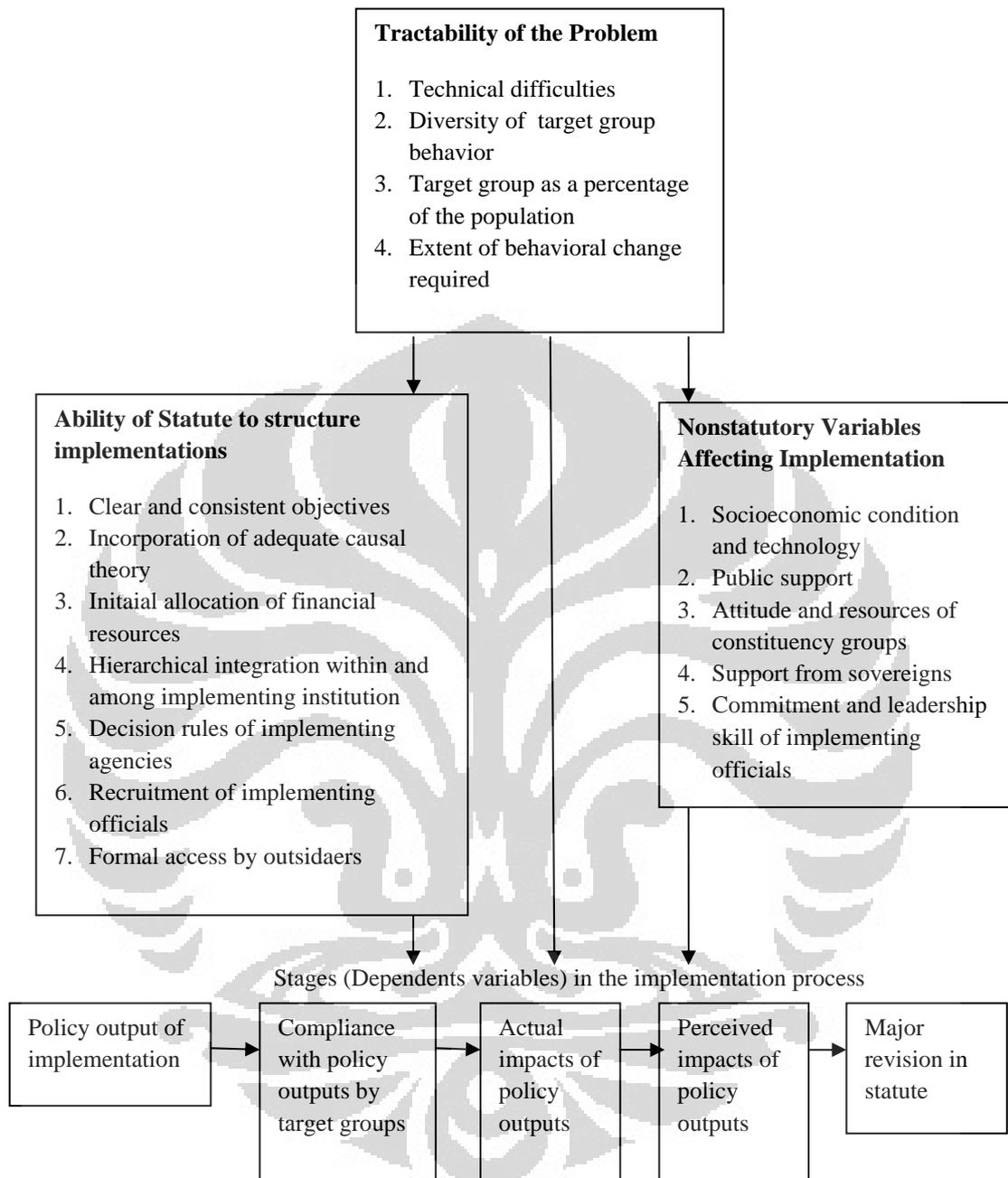


Sumber : Nugroho (2011: 628)

Model Mazmanian dan Sabatier. Menurut Mazmanian dan Sabatier, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik. Tiga faktor tersebut adalah ; a. kemudahan suatu masalah untuk dikendalikan (*tractability of the problem*), b. kemampuan menyusun rencana implementasi kebijakan (*ability of policy decision to structure implementasi*), dan c. variabel non hukum yang mempengaruhi implementasi kebijakan (*non-statutory variables affecting implementation*). (1983 : 20-39).

Menurut Mazmanian dan Sabatier, implementasi kebijakan adalah sebuah proses yang dinamis, dalam arti perubahan pada salah satu faktor akan mengakibatkan perubahan pada faktor lain. Tidak ada faktor yang benar-benar bebas dari faktor yang lain. Hal ini mereka sebut sebagai *rippled effect*. (1983:39). Dalam gambar 2.6. berikut ini adalah faktor-faktor terkait dalam implementasi kebijakan publik.

Gambar 2.6. Model implementasi Mazmanian dan Sabatier



Sumber : Mazmanian and Sabatier (1983:22)

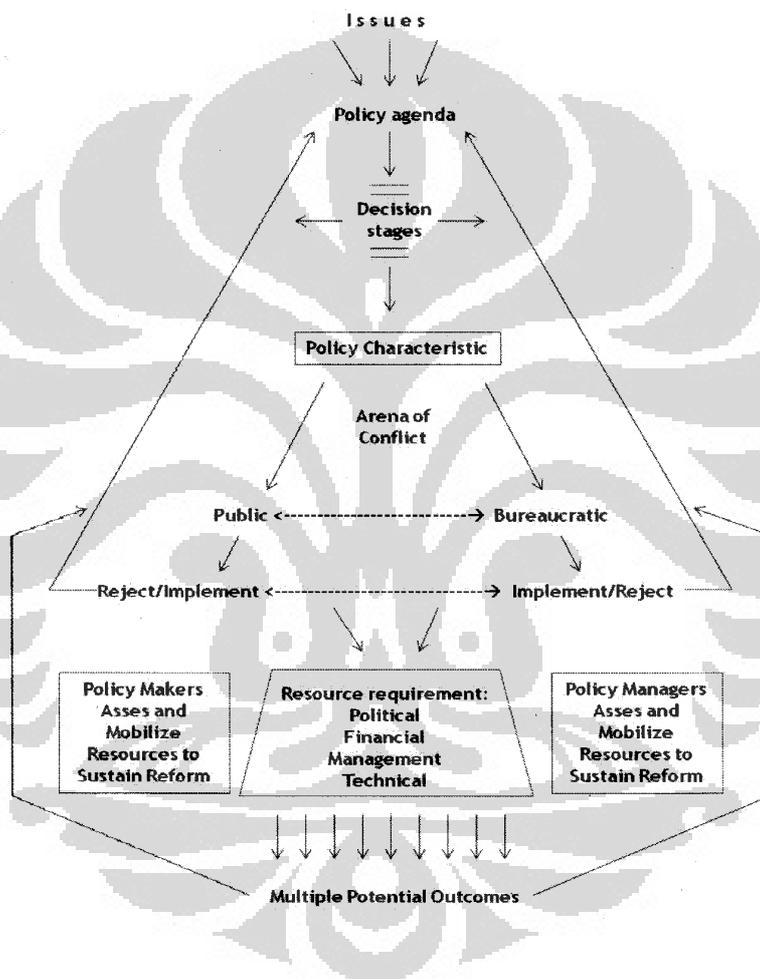
Model Grindle. Grindle (1980: 5-14) menyatakan bahwa kebijakan publik dapat dianalisis berdasarkan 2 hal, yaitu content (isi) dan context (kondisi sosial) kebijakan tersebut. Beberapa unsur content yang menurut Grindle mempengaruhi implementasi kebijakan publik adalah: (1) *Interest affected* atau kepentingan yang dipengaruhi (oleh kebijakan publik) yaitu merujuk pada pihak-pihak (*stakeholder*)

yang terkena dampak implementasi kebijakan publik baik langsung maupun tidak langsung, baik menguntungkan maupun tidak. Pada dasarnya semua manusia mempunyai kecenderungan untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri, kesadaran bahwa seseorang itu terpengaruh atau tidak oleh implementasi kebijakan publik akan memunculkan reaksi berbeda terhadap kebijakan publik tersebut; (2) *Type of benefits* atau tipe manfaat yang dihasilkan. Manfaat yang dihasilkan berkaitan dengan bagaimana dan sejauh mana implementasi kebijakan publik membawa perubahan perilaku pihak-pihak bersangkutan. Tentu saja di sini berlaku rumusan umum bahwa semakin implementasi kebijakan menguntungkan dirinya, semakin pihak tersebut memberikan dukungan (kooperatif); (3) *Extent of change envisioned* atau keluasan perubahan yang diharapkan. Penentuan keluasan perubahan yang diharapkan akan berpengaruh terhadap tingkat kesulitan dan jangka waktu yang diperlukan bagi terlaksananya implementasi kebijakan. Secara umum, semakin luas perubahan (sosial) yang diinginkan akan membutuhkan waktu yang semakin lama dan tingkat kesulitan yang lebih kompleks; (4) *Site of decision making* atau posisi pembuatan keputusan. Posisi pembuatan keputusan berkaitan dengan siapa yang memegang/memiliki kewenangan dalam menerapkan kebijakan publik. Pihak yang terlibat (*stakeholder*) dilihat dalam kerangka sejauhmana *stakeholder* bersangkutan diberi wewenang untuk mengubah kebijakan, baik secara substantif maupun teknis; (5) *Program implementors* atau pelaksana program. Pelaksanaan program dimaksud berkaitan dengan berapa banyak instansi pelaksana kebijakan tersebut. Besarnya jumlah instansi yang terlibat dalam implementasi kebijakan publik memiliki keuntungan tersendiri, terutama bahwa wilayah yang luas akan bisa tertangani dengan baik, namun tidak selamanya besarnya jumlah instansi terkait menguntungkan. Efisiensi keterlibatan instansi harus ditelaah secara seksama dalam proses implementasi kebijakan publik; (6) *Resources committed* atau sumber daya. Sumber daya meliputi sumber daya manusia, maupun sumber daya nonmanusia. Kondisi sumber daya yang dimiliki instansi penerap berbeda-beda, dan ini akan menyebabkan perbedaan pula pada tingkat keberhasilan implementasi kebijakan.

Di samping unsur content, terdapat juga unsur context atau unsur yang berada di luar institusi bersangkutan. Grindle menyatakan bahwa unsur context meliputi (1) *power, interest, and strategic of actor involved*; (2) *institution and regime characteristics*; and (3) *compliance and responsiveness*.

Untuk lebih jelasnya, implementasi model Grindle dapat dilihat pada Gambar 2.7. berikut :

Gambar 2.7. Model Implementasi Grindle.



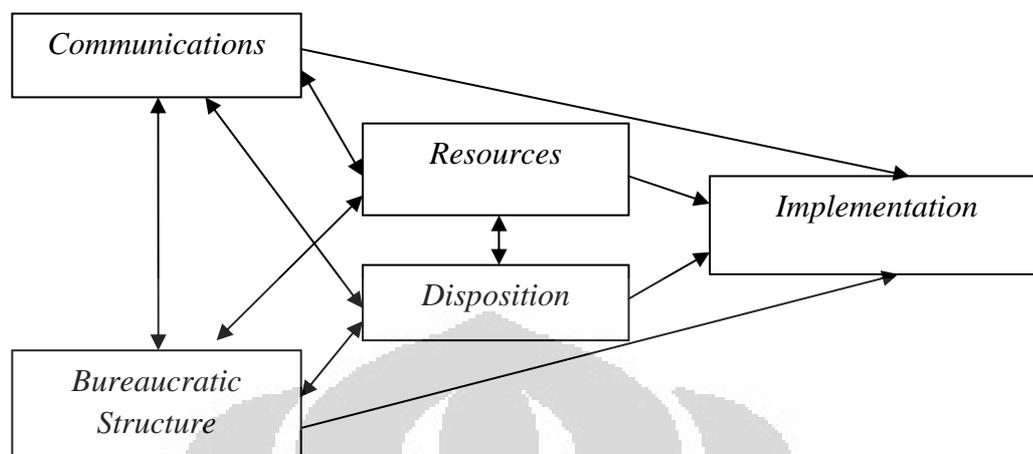
Sumber : Nugroho (2011: 635)

Agar implementasi kebijakan berjalan secara efektif, harus berpijak pada prinsip-prinsip implementasi. Nugroho (2011: 650-652) mengemukakan ada 5 tepat untuk prinsip-prinsip pokok yang harus dipenuhi dalam implementasi kebijakan, yaitu: (1) tepat kebijakan, meliputi tepat fungsi, tepat rumusan dan tepat pembuat kebijakan; (2) tepat pelaksana kebijakan, meliputi untuk kebijakan yang bersifat monopoli atau derajat politik keamanan yang tinggi dilaksanakan

oleh pemerintah, untuk kebijakan yang bersifat memberdayakan masyarakat dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat, untuk kebijakan yang bertujuan mengarahkan kegiatan masyarakat diserahkan kepada masyarakat; (3) tepat target, meliputi apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan?, apakah target siap diintervensi?, apakah intervensi implementasi kebijakan bersifat baru /memperbaharui implementasi kebijakan sebelumnya?; (4) tepat lingkungan, meliputi lingkungan kebijakan yaitu interaksi diantara lembaga perumus dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait; lingkungan eksternal kebijakan meliputi *public opinion*, *interpretive institutions* dan *individuals*; (5) tepat proses, meliputi *policy acceptance* (memahami kebijakan), *policy adoption* (menerima kebijakan), dan *strategic readiness* (siap melaksanakan atau siap menjadi bagian dari kebijakan). Kelima tepat tersebut perlu didukung oleh politik, strategik dan teknis.

Model Edwards III. Di dalam modelnya, Edwards menyarankan untuk memperhatikan 4 isu penting, yaitu: (1) *communication* (komunikasi); (2) *resource* (sumberdaya); (3) *disposition or attitudes* (disposisi/sikap); dan (4) *bureaucratic structures* (struktur birokrasi). *Communication*, berkenaan dengan bagaimana sebuah kebijakan dikomunikasikan pada organisasi dan/atau publik, ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, sikap dan tanggap dari para pihak yang terlibat, dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan. *Resources*, berkenaan dengan kecakapan sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan publik untuk mengimplementasikan kebijakan secara efektif. *Disposition*, berkenaan dengan kesediaan dan komitmen dari para implementor untuk melaksanakan kebijakan. *Bureaucratic structures* berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi pelaksana implementasi kebijakan publik. Struktur birokrasi diharapkan dapat menciptakan hubungan koordinasi dan kerjasama yang baik antar pelaksana dari tingkat atas sampai ke tingkat bawah. Gambar 2.8. berikut ini adalah model implementasi kebijakan Edward III.

Gambar 2.8. Model Implementasi Edwards III



Sumber : Edwards III (1980: 148)

Dalam kaitannya dengan implementasi kebijakan sertifikasi guru, teori Edward III yang mengutamakan empat faktor tersebut dapat lebih diperjelas dan diperinci sebagai berikut :

Komunikasi (*Communication*)

Dalam konsep Edward III, *communication* adalah penyampaian informasi atau pesan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan mengenai sebuah kebijakan. Syarat pertama untuk mengimplementasikan kebijakan secara efektif adalah bahwa orang yang mengimplementasikan kebijakan harus tahu apa yang semestinya mereka lakukan. Keputusan akan sebuah kebijakan dan perintah untuk mengimplementasikannya harus disebarkan informasinya sebelum perintah tersebut dapat diikuti. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses komunikasi adalah cara penyampaian informasi (*transmission*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi dalam penyampaian informasi (*consistency*). (Edward III, 1980:17).

Penyampaian (*Transmission*)

Sebelum mengimplementasikan sebuah kebijakan, orang harus tahu/sadar bahwa keputusan telah dibuat dan perintah untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut telah diterbitkan. Hal ini tidak semudah kelihatannya. Ketidaktahuan dan

kesalahan memahami kebijakan biasanya muncul. Salah satu kendala penyebaran perintah implementasi adalah ketidaksetujuan para implementor kebijakan akan kebijakan itu sendiri. (Edward III, 1980:17)

Kejelasan (*Clarity*)

Jika kebijakan diimplementasikan sesuai dengan yang dimaksud, panduan implementasi mestinya tidak hanya diterima oleh pelaksana kebijakan, namun panduan tersebut juga harus jelas. Kurangnya kejelasan menyebabkan orang memberi makna yang berbeda. Pemaknaan yang ada akan sebuah kebijakan kadangkala bertentangan dengan maksud utama sebuah aturan.

Konsistensi (*Consistency*)

Perintah implementasi harus konsisten dan jelas jika ingin kebijakan dijalankan dengan efektif. Inkonsistensi dalam perintah implementasi/ pelaksanaan yang memberi peluang keleluasaan untuk menafsirkan kebijakan dapat menyebabkan pelaksanaan kebijakan melenceng dari tujuan utamanya. (Edward III, 1980:26).

Jika apa yang dilakukan orang tidak sesuai dengan apa yang kita maksud, ada dua kemungkinan yang telah terjadi. Pertama, instruksi kita tidak jelas atau *ambiguous* (mengandung makna ganda). Kedua, orang tersebut kurang cerdas untuk mengerti perintah kita. (Liaw, 2008: 3)

Sumber Daya (*Resources*)

Kualitas sumber daya sebuah bangsa ditentukan oleh 3 faktor utama, yakni : pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Dalam lingkup mikro, sumber daya manusia dalam lingkungan suatu unit kerja yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). SDM atau karyawan di suatu lembaga ini sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. (Notoatmodjo, 2009:7).

Kompetensi SDM memiliki peran yang sangat menentukan dalam upaya mengubah dan meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan setiap perubahan yang dilakukan oleh manajemen. Organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas pengetahuan SDMnya melalui berbagai pelatihan. (Herman, 2011:68-69).

Sumber daya (*resources*) yang dimaksud dalam implementasi kebijakan adalah pelaksana kebijakan. Agar dapat dilaksanakan dengan baik, kesiapan sumberdaya pelaksana kebijakan publik adalah hal penting untuk diperhatikan. Perintah untuk melaksanakan kebijakan mungkin telah disampaikan dengan akurat, jelas dan konsisten, namun apabila para pelaksana kekurangan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan kebijakan, pelaksanaan kebijakan seperti ini akan menjadi tidak efektif. Kesiapan sumberdaya meliputi kualitas dan kuantitas staf pelaksana, ketersediaan informasi yang memadai, kewenangan yang diberikan kepada pelaksana kebijakan serta ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan kebijakan. (Edward III, 1980:53).

Staf (*Staff*)

Mungkin, sumber daya yang paling penting dalam pelaksanaan kebijakan adalah staf. Sumber kegagalan pelaksanaan kebijakan adalah tidak ada/tersedianya staf yang mencukupi. (Edward III, 1980:54).

Informasi (*Information*)

Informasi adalah sumber daya esensial yang kedua (setelah staf) dalam implementasi kebijakan. Informasi ini bisa dalam dua bentuk. Bentuk pertama adalah mengetahui bagaimana cara melaksanakan sebuah kebijakan, dan bentuk kedua adalah data yang dibutuhkan tentang aturan pemerintah dan regulasi lain yang ada. Mengetahui apa yang harus dilakukan adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan. Arahan untuk implementasi kadangkala samar-

samar/ tidak jelas karena pembuat kebijakan di tingkat atas tidak tahu apa yang dibutuhkan dalam implementasi. Informasi tentang program adalah hal yang serius, khususnya dalam kebijakan baru. (Edward III, 1980:63).

Kewenangan (Authority)

Sumber daya penting lain dalam implementasi kebijakan adalah otoritas (kewenangan). Kewenangan dapat bervariasi dari program yang satu dengan program yang lain. Contoh bentuk wewenang diantaranya adalah hak untuk membuat aturan penjabar, mengeluarkan perintah kepada pegawai lain, mengambil dana untuk program, dan pembelian barang dan jasa. Pelaksana kebijakan harus menyadari bahwa mereka membutuhkan kerjasama dengan pelaksana kebijakan yang lain agar dapat mengimplementasikan kebijakan dengan sukses. (Edward III, 1980:67).

Fasilitas (Facilities)

Fasilitas fisik juga menjadi sumber daya penting lainnya dalam implementasi kebijakan. Pelaksana kebijakan mungkin telah mempunyai staf yang cukup, telah memahami apa yang harus dilakukan, memiliki kewenangan untuk melaksanakan program, tetapi tanpa bangunan yang representatif, peralatan yang memadai, suplai barang yang lancar serta dana yang mencukupi, implementasi kebijakan tidak akan berhasil. (Edward III, 1980:77).

Disposisi (*Disposition*)

Disposisi dalam hal ini diartikan sebagai sikap, keinginan, kecenderungan atau kesepakatan pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan. Disposisi pelaksana kebijakan adalah faktor penentu lain dalam implementasi kebijakan. Jika para pelaksana dapat menyikapi sebuah kebijakan tertentu dengan baik, mereka akan dapat melaksanakan kebijakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Namun jika sikap dan pandangan pelaksana kebijakan berbeda dari (keinginan) pembuat kebijakan, proses implementasi sebuah kebijakan benar-benar akan menjadi rumit. Dikarenakan

para pelaksana kebijakan memiliki diskresi (keleluasaan), sikap mereka terhadap kebijakan akan menjadi hambatan bagi implementasi kebijakan yang efektif. Tiga hal penting berkenaan dengan disposisi yaitu efek disposisi, penempatan staf dan insentif/imbalan. (Edward III, 1980:89).

Efek disposisi (*Effects of Dispositions*)

Banyak kebijakan yang terjebak dalam “zona pengabaian/ketidakacuhan”. Kebijakan-kebijakan ini mungkin dapat diimplementasikan dengan tepat karena para pelaksana kebijakan tidak memiliki kecenderungan untuk mengabaikan pelaksanaan sebuah kebijakan. Disisi lain, kebijakan-kebijakan lain akan menghadapi konflik langsung dengan pandangan dan kepentingan para pelaksana kebijakan dalam sebuah organisasi. Ketika orang diminta untuk melaksanakan perintah yang tidak mereka sukai dan setuju, tidak dapat dihindarkan adanya keengganan mereka untuk melaksanakan perintah tersebut dan ini akan berakibat pada kinerja mereka. Dalam kasus ini pelaksana kebijakan akan menggunakan diskresi (keleluasaan) mereka untuk menghalangi implementasi sebuah kebijakan. (Edward III, 1980:90).

Penempatan Staf (*Staffing the Bureuacracy*)

Sikap pelaksana kebijakan terhadap kebijakan itu sendiri akan menjadi halangan dalam implementasi sebuah kebijakan. Personil yang ada yang tidak mengimplementasikan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh atasan akan menjadi penghalang dalam implementasi. Transfer atau pemindahan tempat tugas pelaksana kebijakan yang tidak mentaati perintah atasan dengan pegawai/staf yang lebih dapat bekerjasama untuk mensukseskan implementasi sebuah kebijakan. (Edward III, 1980:98).

Insentif (*Incentives*)

Penggantian personil dalam sistem birokrasi pemerintah adalah bukan hal mudah untuk dilakukan dan penggantian itu tidak menjamin bahwa proses implementasi kebijakan akan berjalan dengan lancar tanpa halangan. Teknik lain yang perlu dicoba untuk mensiasati masalah sikap pelaksana kebijakan adalah dengan

pemberian insentif (imbalan) yang sesuai dengan kinerja. Dengan hal ini, setiap individu (staf) akan memperhitungkan dan mencoba untuk meningkatkan insentif (imbalan) yang akan mereka terima jika mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. (Edward III, 1980:107).

Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Menurut Firnas, birokrasi adalah suatu mesin politik yang melaksanakan kebijakan politik yang dibuat oleh pejabat politik. Oleh karena ia sebuah mesin, mestinya birokrasi tidak memiliki kepentingan pribadi. Ia tidak memiliki tanggungjawab politik, kecuali kepada bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam dunia pemerintahan, menurut Said (2010), konsep birokrasi dimaknai sebagai proses dan sistem yang diciptakan secara rasional untuk menjamin mekanisme dan sistem kerja yang teratur, pasti dan mudah dikendalikan.

Birokrasi sebagai sebuah institusi bagaimanapun juga tidak bisa lepas dari bagaimana lahir dan berkembangnya sejarah manusia dan karena itu selalu dijalankan, diarahkan dan dipengaruhi oleh manusia-manusia juga. (Firnas, 2011: 21-23).

Pelaksana kebijakan mungkin telah mengetahui apa yang harus dilakukan dan telah memiliki keinginan yang kuat dan sumber daya yang mencukupi, namun mereka masih akan terhalang dalam mengimplementasikan kebijakan oleh struktur organisasi dimana mereka bekerja. Ciri utama birokrasi adalah adanya *Standard Operating Procedures (SOP)* atau prosedur standar pelaksanaan dan adanya pembagian tugas dalam unit kerja.

Prosedur Operasional Standar (*Standard Operating Procedures-SOP*)

SOP adalah acuan yang memungkinkan pegawai untuk membuat keputusan dalam pekerjaan sehari-hari. SOP dibuat dalam merespon keterbatasan waktu dan sumber daya yang ada serta untuk penyeragaman pelaksanaan. Implementasi sebuah kebijakan akan lebih mudah dilaksanakan jika aturan yang diterapkan seragam. Dalam Struktur birokrasi ini, terdapat dua hal penting yang harus

diperhatikan yaitu adanya *Standard Operating Procedures (SOP)* dan *Fragmentation* (pembagian tanggungjawab). (Edward III, 1980:125-126)

Pembagian Tanggungjawab (*Fragmentation*)

Fragmentasi adalah pembagian tugas dan tanggungjawab terhadap sebuah kebijakan dalam sebuah unit kerja dalam organisasi. Semakin banyak pelaku dan agensi yang terlibat dan semakin mandiri keputusan masing-masing mereka buat, semakin kecil kemungkinan implementasi kebijakan sukses untuk dilaksanakan. Adapun konsekuensi fragmentasi/pembagian tanggungjawab adalah adanya penyebaran tanggungjawab, hal ini akan membuat koordinasi sulit dilakukan. (Edward III, 1980:137).

Birokrasi di Indonesia masih belum efisien, seperti masih terjadinya tumpang tindih kegiatan atau tupoksi antar instansi pemerintah. Terjadinya penumpukan pegawai di beberapa lembaga dan distribusi pegawai yang tidak merata menjadi salah satu aspek lemahnya birokrasi yang menyebabkan kinerja birokrasi menjadi lamban dan tidak efektif. Kepekaan birokrasi untuk mengantisipasi tuntutan masyarakat mengenai perkembangan ekonomi, sosial dan politik sangat kurang sehingga kedudukan birokrasi yang seharusnya sebagai pelayan masyarakat cenderung bersifat *vertical top down* daripada *horizontal participative*. (Rahmawanto, 2011:64-65).

2.6. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikasi juga guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pemberi sertifikat untuk sertifikasi guru. (Mulyasa, 2007:34).

John W. Taylor (1991:30) menyatakan bahwa di Amerika Serikat, pada tahun 1987 dibentuk National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS)

dengan tujuan untuk “...to establish standards for high professional teaching competence and issue certificates to people who meet those standards...”. Lebih lanjut, Taylor menyatakan: “The purpose of offering National Certification is to reinforce the status of teaching as a profession.. States will continue to license teachers by setting minimum standards. National Certification will be voluntary and will set rigorous advanced standards for outstanding teaching”.

Lawrence Baines, seorang peneliti tentang program sertifikasi guru di dunia, juga berbicara tentang program sertifikasi di Amerika Serikat, dia mengatakan : “Certification has come to mean the ability to pass a multiple-choice test – usually in the subject area. Across the United States, the two components – academic preparation and testing – have become separate entities. There’s a teacher-preparation program, and there is a test for certification. In most states, a student who fails in a teacher-preparation program, but passes the test, can still become a teacher. However, a student who passes a teacher preparation program, but fails the test, cannot”. (2010:58). Di Amerika, sertifikasi berarti kemampuan untuk lulus dalam tes pilihan ganda, biasanya dalam bidang mata pelajaran yang akan diampu. Dua komponen sertifikasi, yaitu persiapan akademik dan tes adalah dua hal yang berbeda. Berdasarkan paparan Baines tadi, yang menarik adalah bahwa di hampir setiap negara bagian di Amerika Serikat, mahasiswa yang gagal dalam program keguruan, namun lulus tes sertifikasi, masih bisa menjadi guru. Sebaliknya, mahasiswa yang lulus program keguruan tetapi gagal dalam tes sertifikasi, tidak dapat menjadi guru.

Perbedaan dalam program sertifikasi guru di beberapa negara tentunya tidak dapat dielakkan. Satu dekade terakhir ini, di Amerika contohnya, sertifikasi guru menjadi urusan swasta dan tidak terpusat. Sedangkan di negara maju lainnya seperti Singapura dan Finlandia, aturan sertifikasi benar-benar ketat, bersifat umum/publik dan terpusat. Lebih lanjut, Baines mengatakan : *Singapore teachers are expected to attend at least one hundred hours of professional development per year, and the government contributes funds annually to help defray expenses.* (2010:60). Guru-guru di Singapura diharapkan dapat mengikuti pelatihan untuk

mengembangkan profesionalitasnya seratus jam dalam setahun, dan pemerintah memberikan dana tahunan untuk mendukung program tersebut.

Sebagaimana di Singapura, di negara maju lainnya seperti Finlandia, sertifikasi guru diatur dengan sangat ketat. Fakta yang ada, sebagaimana dituturkan Baines : "*...all elementary and secondary teachers in Finland are required to obtain master's degree..*". (2010:61). Semua guru sekolah dasar dan menengah di Finlandia disyaratkan harus berpendidikan S2. Sedangkan di Indonesia, yang saat ini sedang menerapkan program sertifikasi guru dan dosen, masih perlu belajar banyak dari negara maju seperti Singapura dan Finlandia tadi.

Senada dengan apa yang dikatakan Taylor tentang tujuan sertifikasi, Parida Sarimaya (2008:) menyatakan bahwa Program Sertifikasi Guru adalah program yang berisi tentang proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Guru yang telah mengikuti program sertifikasi dan dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikat profesi guru sebagai tenaga profesional. Secara garis besar program sertifikasi guru dibedakan menjadi dua:

1. Program sertifikasi untuk guru yang telah ada (guru dalam jabatan)
2. Program sertifikasi untuk calon guru.

Program sertifikasi guru dalam jabatannya dialamatkan kepada guru negeri maupun swasta. Program ini dapat diikuti oleh para guru yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh lembaga atau pemerintah, kemudian mereka akan mengikuti proses pelaksanaan sertifikasi yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang telah ditunjuk oleh pemerintah. Program sertifikasi dapat diperoleh melalui:

1. Proses pendidikan profesi terlebih dahulu yang dilanjutkan dengan uji sertifikasi (bila lulus dalam uji sertifikasi).
2. Uji sertifikasi langsung sebagai bentuk peningkatan kompetensi keprofesionalan guru sebagai agen pembelajaran oleh perguruan tinggi terakreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah (bila lulus dalam uji sertifikasi).

Sertifikasi guru menurut Yamin (2010:155) merupakan kegiatan bersama antara Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), Dinas Pendidikan provinsi/Kabupaten/Kota sebagai pengelolaan guru dan Ditjen Dikti/Perguruan Tinggi sebagai penyelenggara sertifikasi. Dinas Pendidikan provinsi/Kabupaten/Kota dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) sebagai jajaran Ditjen PMPTK bertugas menyiapkan guru agar siap mengikuti sertifikasi, termasuk mengatur urutan, jika pesertanya melebihi kapasitas yang ditetapkan.

Masih menurut Yamin (2010:156), beberapa pertimbangan yang digunakan untuk menyusun urutan daftar calon peserta sertifikasi guru antara lain : (a) penguasaan atas kompetensi, (b) prestasi yang dicapai, misalnya guru teladan, guru berprestasi, dsb, (c) daftar urut kepangkatan, (d) masa kerja, dan (e) usia. Penyelenggaraan uji sertifikasi dilaksanakan oleh konsorsium penyelenggaraan sertifikasi yang terdiri dari LPTK, Dirjen Dikti dan Dirjen PMPTK.

Pelaksanaan sertifikasi dapat dipilah menjadi dua, yaitu; (1) Tes, dan (2) Non tes. Komponen tes meliputi tes tulis dan tes kinerja, sedangkan komponen non tes meliputi (1) *self appraisal*, (2) *portofolio*, dan (3) penilaian atasan. Waktu pelaksanaan Tes diatur oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/kota dan LPTK dalam penyelenggaraannya.

Menurut Yamin (2010), Program sertifikasi guru dilaksanakan secara objektif, transparan dan *accountable*. Objektif artinya proses pemberian sertifikasi pendidik dilakukan tidak diskriminatif, dan mengikuti Standar Nasional Pendidikan. Transparan dalam arti bahwa proses sertifikasi memberikan peluang kepada pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses dan hasil sertifikasi. *Accountable* artinya proses sertifikasi yang dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan kepada para pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial dan akademik.

Lebih lanjut Yamin menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya, program sertifikasi dalam bentuk pendidikan profesi diakhiri dengan uji sertifikasi. Setelah dinyatakan lulus uji sertifikasi maka guru berhak mendapatkan sertifikasi guru

sebagai profesi berikut hak dan kewajiban yang melekat padanya. Sertifikasi pendidik berlaku sah setelah mendapat nomor registrasi unik dari Departemen Pendidikan Nasional sebagai nomor identitas pemegang sertifikasi pendidik dalam satu atau lebih bidang studi / keahlian yang berbeda antara pemegang satu dengan yang lainnya. Dimana seseorang dapat memperoleh lebih dari satu sertifikasi pendidik, nomor registrasi unik dari Departemen Pendidikan Nasional hanya satu. (Yamin, 2010:152-153).

Berdasarkan pengalaman Negara-negara maju yang lebih dahulu menerapkan sistem sertifikasi, sertifikasi umumnya diartikan sebagai pemberian wewenang (dalam bentuk sebuah sertifikat) kepada seseorang yang telah memiliki kompetensi tertentu untuk melaksanakan tugas profesional di bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan aktifitas pendidikan di sekolah. Dengan sertifikat di tangan seorang guru, dia diberikan pengakuan hak dan kewajiban untuk melaksanakan tugas profesional sebagaimana yang tertera dalam sertifikat. (Surakhmad, 2009:246).

Adapun tujuan sertifikasi menurut Maisah (2010:158) adalah untuk meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Program sertifikasi dilaksanakan untuk meningkatkan mutu dan martabat guru. Hal ini dilakukan mengingat guru sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional guna membentuk manusia yang; (1) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (2) berakhlak mulia (3) sehat (4) berilmu (5) cakap (6) kreatif (7) mandiri, serta (8) menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Menurut Yamin dan Maisah (2010:159), dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan Memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

2.6.1. Sertifikasi Guru sebagai Kompensasi Profesi

Masnur Muslich (2007:5) menyatakan bahwa melihat nasib guru yang memprihatinkan, pemerintah ingin memberikan *reward* berupa pemberian tunjangan professional yang berlipat dari gaji yang diterima. Harapan kedepan adalah tidak ada lagi guru yang bekerja mencari objek diluar dinas karena kesejahteraannya sudah terpenuhi. Akan tetapi syaratnya tentu saja guru harus lulus ujian sertifikasi.

Masih menurut Muslich (2007:7), Lewat sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik professional, yaitu yang berpendidikan S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan setifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Guru yang mempunyai sertifikat pendidik dianggap sebagai guru yang profesional.

Senada dengan apa yang dikatakan oleh Muslich, Jalal (2001) dan Tilaar (2003) mengungkapkan bahwa proses sertifikasi guru menuju profesionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia ini masih relatif rendah dibandingkan dengan negaara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru bisa mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdianya. Kesejahteraan guru sebaiknya selain berasal dari pemerintah

pusat, juga didukung oleh pemerintah daerah serta partisipasi masyarakat dan dunia usaha. (Mulyasa, 2009:36).

2.7. Hasil Studi yang Relevan

No	Tahun	Penulis	Temuan	Metode
1.	2007	Donald Boyd, Daniel Goldhaber, Hamilton Lankford, James Wykoff	To improve the quality of teacher workforce, some states have tightened teacher preparation and certification requirements while others eased requirements and introduced “alternative” ways of being certified to attract more people to teaching. The researchers found that highly selective alternative program can produce effective teachers. Teachers who score well on certification exam can improve students’ outcomes. Schools have a limited ability to identify attributes in prospective teachers that allow them to improve students’ achievement.	Survey using questionnaire
2.	2008	Riant Nugroho	Dengan menggunakan teori Matland dalam menganalisa implementasi kebijakan pendidikan di kabupaten Jembrana Bali, terdapat empat fokus utama dalam pelaksanaan program tersebut. (1)pemerataan dalam mengakses pendidikan dilaksanakan dalam bentuk pendidikan gratis, (2)peningkatan efisiensi dan efektifitas pengelolaan pendidikan dengan cara efisiensi kelembagaan melalui penggabungan antar dinas, (3)peningkatan mutu pendidikan dengan mendirikan sekolah kajian sebagai sistem pendidikan yang inovatif, dan (4)peningkatan partisipasi masyarakat yang dilakukan dengan memanfaatkan Block Grant (dana hibah) dari pemerintah yang dikelola oleh komite sekolah.	Observasi

No	Tahun	Penulis	Temuan	Metode
3.	2008	Susan A. Hilderbrant	<p>In 2001 the National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) released the World Languages Other than English Standards. Since then, 562 Spanish teachers have earned advanced certification. This study investigates the demographics of National-Board-certified teachers of Spanish, the environments in which they teach, and the support mechanisms and financial resources they used to achieve advanced certification. Data was collected using an online survey with a 50.4 percent response rate. The majority of participants are female native speakers of English, with a high level of education and over 13 years of teaching experience. Results indicate that resources provided by the NBPTS and National-Board-certified colleagues were the most helpful forms of support. Participants reported that funding for the application fee came primarily from participants' home states and personal resources. The study closed with suggestions for future candidates who are pursuing National Board certification.</p>	Survey on line with a 50.4 percent response rate
4.	2010	Ridwan El Hariri	<p>Penelitian ini mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru di Jawa Barat dan dilaksanakan dengan tujuan agar diperoleh informasi mengenai kinerja guru pascasertifikasi di Jawa Barat. Ukuran kinerja berdasarkan capaian luaran ilmiah. Kinerja guru benar-benar akan terlihat jika guru dapat menghasilkan produk yaitu suatu luaran ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi, pasca sertifikasi kinerja guru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi.</p>	menggunakan ukuran capaian luaran ilmiah berbasis komponen-komponen dalam portofolio

No	Tahun	Penulis	Temuan	Metode
5.	2010	Oktora Melansari	Faktor perubahan, karakteristik lokal (guru) dan faktor eksternal (pemerintah) digunakan sebagai alat analisis implementasi kebijakan sertifikasi guru serta membahas faktor apa yang paling dominan mempengaruhi implementasi kebijakan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pihak-pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan perlu lebih peduli pada kejelasan isi kebijakan sertifikasi guru. Guru perlu memahami maksud dan tujuan sertifikasi guru.	Mengadopsi teori Fullan (2007)

2.8. Kerangka Berpikir

Kebijakan sertifikasi guru yang digulirkan secara nasional mestinya berimplikasi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun dalam kenyataannya, perumusan kebijakan yang baik tidak akan dapat mencapai tujuannya jika tidak diimplementasikan secara efektif.

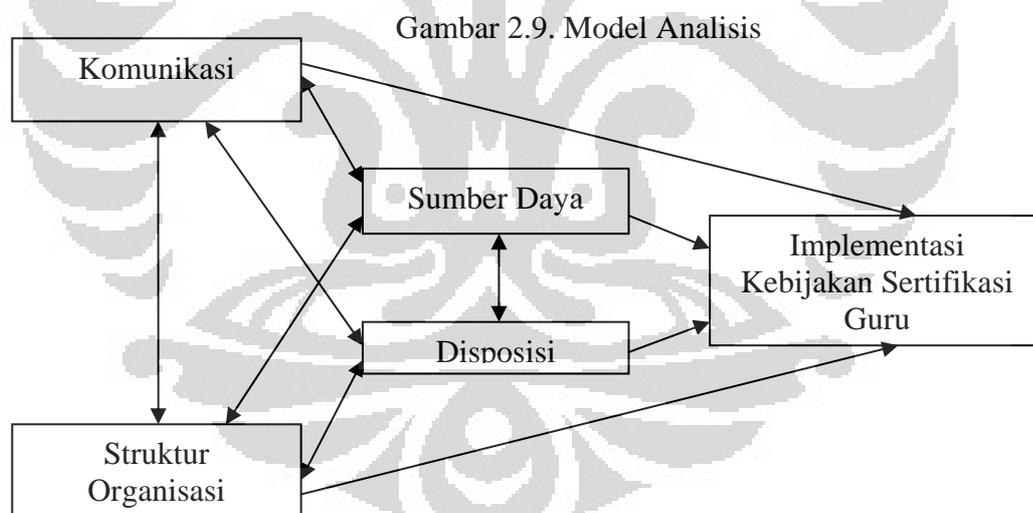
Konsep implementasi yang baik menurut Edward III, terdapat empat variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Empat variabel tersebut adalah komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

Untuk itu diperlukan komitmen semua pihak untuk mengimplementasikan kebijakan sertifikasi guru ini secara efektif. Masalahnya adalah bahwa di Kabupaten Indramayu diduga masih banyak pelaksana kebijakan yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya sehingga alur komunikasi tidak berjalan dengan baik, penggunaan sumber daya yang ada belum maksimal, sikap pelaksana juga masih belum konsisten serta struktur birokrasi yang masih rigid dan kaku sehingga menghambat kelancaran implementasi kebijakan. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan analisa kritis untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan sertifikasi guru dalam prakteknya.

Untuk menganalisa implementasi kebijakan sertifikasi guru, peneliti menggunakan teori George C. Edward III mengenai implementasi kebijakan publik. Empat hal penting yang akan diteliti terkait dengan implementasi kebijakan adalah komunikasi (implementor dan kelompok sasaran, sosialisasi kebijakan, metode yang digunakan dan intensitas komunikasi), Sumber daya (kemampuan implementor, ketersediaan dana), Disposisi (karakter implementor: komitmen dan kejujuran, serta demokratis), dan Struktur Birokrasi (ketersediaan SOP yang mudah difahami dan struktur organisasi).

2.9. Model Analisis

Berlandaskan pada konsep tentang implementasi kebijakan publik yang digagas oleh George C. Edward III, bahwa empat faktor krusial dalam implementasi kebijakan publik adalah komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Bertolak dari pemikiran tersebut, maka model analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Edward III (1980:148)

2.10. Operasionalisasi Konsep

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel utama adalah kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu. Berdasarkan teori Edward III yang diambil oleh peneliti sebagai *Grand Theory* dalam penelitiannya, implementasi kebijakan dipengaruhi

komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi dengan asumsi bahwa jika keempat faktor tersebut dalam keadaan baik, maka implementasi kebijakan akan dapat dilaksanakan secara efektif.

Operasionalisasi keempat faktor tersebut dapat dilihat dalam table 2.1. berikut :

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator
Komunikasi	Penyampaian	1. Adanya sosialisasi
	Kejelasan	2. Kejelasan sasaran 3. Kejelasan tujuan
	Konsistensi	4. Konsistensi kebijakan
Sumber Daya	Staf	5. Ketrampilan pelaksana kebijakan 6. Adanya narasumber informasi
	Informasi	7. Pemahaman terhadap tugas 8. Ketersediaan informasi
	Kewenangan	9. Pemberian kewenangan bagi staff 10. Finansial
	Fasilitas	11. Sarana dan prasarana
Disposisi	Efek Disposisi	12. Respon pelaksana 13. Komitmen pelaksana
	Penempatan staf	14. Penempatan staf pelaksana
	Insentif	15. Adanya insentif material 16. Adanya insentif non.material
Struktur Birokrasi	Prosedur pelaksanaan	17. Adanya SOP (Standard Operating Procedures) yang jelas
	Pembagian tugas dan tanggungjawab	18. Adanya pembagian wewenang dan tanggungjawab

Sumber : Edward III, 1980.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif melalui analisis deskriptif dengan model studi kasus, dengan maksud untuk membatasi studi pada kekhususan konteks dengan karakteristik dan keterbatasan wilayah. Karena studi kasus ini sudah ditentukan permasalahannya, yaitu Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu, maka merupakan studi kasus yang telah jelas fokus kajiannya.

Penulis menggunakan metode kualitatif untuk menggali informasi secara langsung melalui interaksi dengan narasumber (*informan*). Selanjutnya, penulis memberikan analisis ilmiah mengenai Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu dengan harapan terciptanya kualitas pendidikan di Indramayu melalui kualitas guru yang telah tersertifikasi. Tujuan utama yang ingin dicapai dengan meningkatnya kualitas guru adalah meningkatnya prestasi siswa.

Metode ini penulis ambil untuk mendapatkan data yang lebih akurat melalui pengamatan langsung sebagai sebuah studi tentang Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu, dimana penulis dapat terlibat langsung dalam fokus penelitian yang dilakukan. Keterlibatan langsung penulis dalam proses penelitian diharapkan dapat lebih mendalami realitas dari fenomena yang ada.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini berdasarkan jenisnya, merupakan penelitian dasar (*Basic Research*) guna pengembangan ilmu pengetahuan. Ditinjau dari tujuannya merupakan penelitian deskriptif untuk mengeksplorasi dan mengklarifikasi sebuah fenomena atau kenyataan sosial. Dan berdasarkan waktu pelaksanaannya, penelitian dilaksanakan dalam satu kurun waktu.

3.3. Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang pokok dan utama dalam penelitian karena sumber data merupakan bahan yang akan diteliti. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari:

3.3.1 Informasi: dalam hal ini informasi berasal dari data yang dikumpulkan melalui wawancara yang dilakukan dengan pejabat Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, kepala sekolah, komite sekolah, guru, staff tata usaha dan siswa di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat kabupaten Indramayu. Adapun informan dan data yang diharapkan dapat penulis amati dan analisis adalah sebagaimana dapat di lihat dari tabel 3.1. yang menggambarkan informan yang menjadi sumber informasi penelitian.

Tabel 3.1
Informan dan Data

No	Informan	Data	Ket
1	Pejabat Dinas Pend. Kabupaten Indramayu	<ul style="list-style-type: none"> • Deskripsi lapangan penelitian • Data tentang Sertifikasi Guru di kabupaten Indramayu • Aturan main sertifikasi 	Primer + sekunder
2	Kepala sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Usulan Sertifikasi Guru • Kualifikasi Guru peserta sertifikasi • Implementasi kebijakan sertifikasi guru 	Primer
3	Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Prosedur Sertifikasi Guru • Praktek sertifikasi • Konsekuensi guru tersertifikasi 	primer
4	Staff tata usaha	<ul style="list-style-type: none"> • Administrasi usulan sertifikasi guru • Kualifikasi usulan sertifikasi 	Primer + sekunder

3.3.2. Dokumen, arsip serta sumber data lainnya yang relevan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Dalam penelitian tentang Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu ini, wawancara dipilih sebagai teknik pengumpulan data yang utama. Adapun yang dimaksud dengan wawancara (*interview*) adalah percakapan yang dilakukan secara langsung dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*Interviewee*) yang memberi jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara adalah teknik yang tidak mudah digunakan. Tetapi jika dilakukan dengan baik, wawancara akan mampu memberi kita data yang sangat kaya. Wawancara adalah gabungan antara ilmu pengetahuan dan seni (intuisi). Wawancara bisa dilakukan dalam format tidak terstruktur, semi terstruktur atau terstruktur. Wawancara bisa juga dilakukan dengan satu orang atau dengan sekelompok orang. (Irawan, 2007:68).

Wawancara yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu tanya jawab secara lisan dengan pejabat dinas pendidikan kabupaten Indramayu, kepala sekolah, komite sekolah, guru, staff tata usaha dan siswa di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat kabupaten Indramayu Propinsi Jawa Barat, kemudian mengadakan pencatatan terhadap hasil tanya jawab tersebut.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah usaha mendapatkan data dengan mengambil dokumen. Dalam penelitian ini dokumen yang dimaksud adalah sumber data yang berupa peraturan-peraturan tentang sertifikasi guru serta catatan-catatan yang berisi kegiatan kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan arsip-arsip lain yang relevan. Teknik dokumenter ini akan penulis pergunakan untuk memperoleh data-data tentang aspek-aspek yang diteliti, khususnya mengenai Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu.

3.5 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.5.1 Tempat Penelitian

Suatu penelitian memerlukan tempat guna memperoleh data-data yang diperlukan berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, tempat yang penulis pilih adalah SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu Jawa Barat.

3.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang penulis perlukan untuk mengadakan penelitian adalah dari bulan Juli 2011 yaitu sejak selesainya perijinan samapai bulan Desember 2011.

3.6 Validitas Data

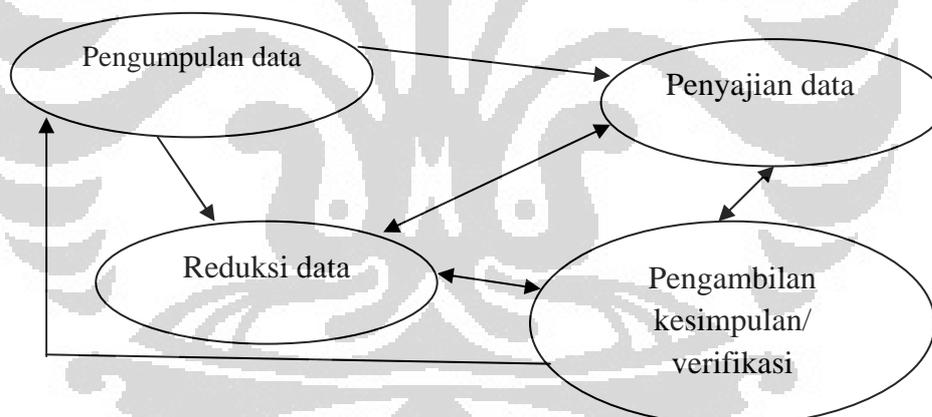
Data yang berhasil dikumpulkan dari wawancara mendalam, pengamatan insidental, dan dokumen-dokumen yang relevan diusahakan kemantapan dan keabsahannya. Untuk meningkatkan keabsahan data, dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi data, yaitu menggunakan sumber data yang berbeda untuk mengumpulkan data yang sejenis. Data triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk

menganalisis data, dimana peneliti menggunakan beberapa sumber data yaitu dari pejabat dinas pendidikan kabupaten Indramayu, kepala sekolah, guru dan staff tata usaha di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu untuk mengumpulkan data yang relevan tentang implementasi kebijakan sertifikasi guru.

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dan informasi berupa hasil wawancara dan studi dokumentasi serta observasi tentang implementasi kebijakan sertifikasi guru dilakukan pengolahan data, kemudian selanjutnya disajikan secara deskriptif dan dilakukan analisis dengan cara; (a) reduksi data; (b) display data; dan (c) verifikasi. Prosedur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1. Model Interaktif Komponen Analisis Data



Sumber : Denzin dan Lincoln (2009:592)

- a. Reduksi data, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara diseleksi dan diambil data yang relevan dengan fokus penelitian yakni bagaimana Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kabupaten Indramayu.
- b. Display data, adalah penyajian data dalam bentuk tulisan, tabel, serta kutipan hasil wawancara yang dilakukan penulis setelah mereduksi data yang didapat, selanjutnya dirangkum secara sistematis sehingga mudah difahami maknanya.

- c. Verifikasi, yaitu penarikan kesimpulan terhadap kesimpulan yang telah diambil dengan data pembanding dari hasil pengumpulan data yang ada dan penunjang lain. Proses verifikasi dengan triangulasi atau metode konfirmasi adalah dengan mencari kasus-kasus yang negatif kemudian menindaklanjuti temuan-temuan, lalu dicek silang dengan responden. Triangulasi adalah proses check dan recheck antara satu sumber dengan sumber data lainnya. (Prasetya Irawan, 2009:76).

3.8. Prosedur penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahap yang harus dilalui untuk mendapatkan data, menganalisisnya serta membuat kesimpulan. Tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra lapangan

Tahap pra lapangan merupakan tahap awal sebelum peneliti memasuki lapangan. Tahap ini berkaitan dengan masalah perijinan, penjajakan, penilaian lapangan serta mempersiapkan peralatan penelitian.

2. Tahap Lapangan

Pada tahap ini peneliti mulai memasuki lapangan penelitian yang bertempat di Kabupaten Indramayu untuk mengadakan pengumpulan data dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan.

3. Tahap ini adalah akhir prosedur penelitian yang harus dilaksanakan secara benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu analisis dilakukan sejak pengumpulan data dan bukan hanya setelah semua data terkumpul.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN PROGRAM SERTIFIKASI GURU

Gambaran Umum penelitian ini penulis paparkan dalam sub bab dengan mendiskripsikan tentang : Kabupaten Indramayu dan Mekanisme Sertifikasi Guru.

4.1. Gambaran Umum Kabupaten Indramayu

Gambaran umum tentang lokasi penelitian dapat penulis paparkan pada bab ini dengan mengacu pada data sekunder yang penulis dapatkan dari Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu untuk periode 2006-2010 sebagai upaya menuju tercapainya visi Pemerintah Kabupaten Indramayu untuk mewujudkan masyarakat Indramayu yang “Relegius, Maju, Mandiri dan Sejahtera” yang disingkat “*INDRAMAYU REMAJA*”.

Kabupaten Indramayu merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Jawa Barat yang menurut perkembangannya pada tahun 2002 terdiri atas 24 kecamatan, pada tahun 2004 terdiri atas 28 kecamatan, dan pada tahun 2005 dimekarkan lagi menjadi 31 kecamatan. Jumlah kelurahan sebanyak 8 kelurahan, dan desa sebanyak 302 desa. Secara geografis Kabupaten Indramayu terletak antara 107.52’ dan 108 Bujur Timur serta 6.15’ dan 6.40’ Lintang Selatan dengan luas wilayah seluruhnya 2040.11 km².

Letak geograsis Kabupaten Indramayu dapat penulis gambarkan sebagai wilayah yang sangat strategis karena dilalui jalur pantura yang menjadi urat nadi transportasi di wilayah pulau Jawa, bali dan sumatra. Peta wilayah kabupaten Indramayu dan jawa barat dapat di lihat dalam *daftar gambar 4.1*

Kondisi umum pendidikan di Kabupaten Indramayu dengan jumlah total sekolah 1.926 sekolah (tabel 4.4), dan jumlah total siswa 252 orang (tabel 4.5), keadaan Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu secara garis besar kami sajikan dalam uraian berikut:

4.1.1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 19 Tahun 2002 tentang Pembentukan Lembaga Perangkat Daerah Kabupaten Indramayu juncto Keputusan Bupati Indramayu Nomor 23 Tahun 2002 tanggal 14 Oktober 2002 Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu saat ini terdiri dari :

- A. Kepala Dinas
- B. Bagian Tata Usaha, membawahkan :
 - a) Sub Bagian Penyusunan Rencana dan Program
 - b) Sub Bagian Umum
 - c) Sub Bagian Keuangan
 - d) Sub Bagian Kepegawaian
- C. Sub Dinas Pendidikan Dasar, membawahkan :
 - a) Seksi Kurikulum Pendidikan Dasar
 - b) Seksi Tenaga Teknis
 - c) Seksi Sarana Pendidikan Dasar
 - d) Seksi Sekolah Swasta
- D. Sub Dinas Pendidikan Menengah, membawahkan :
 - a) Seksi Kurikulum Menengah Umum
 - b) Seksi Kurikulum Menengah Kejuruan
 - c) Seksi Tenaga Teknis
 - d) Seksi Sarana Pendidikan Menengah
 - e) Seksi Sekolah Swasta
- E. Sub Dinas Pendidikan Masyarakat, membawahkan :
 - a) Seksi Bina Kurikulum
 - b) Seksi Pengembangan Anak Usia Dini (PAUD)
 - c) Seksi Bina Pendidikan Swadaya Masyarakat
 - d) Seksi Pendidikan Kesetaraan
- F. Sub Dinas Pendidikan Olahraga dan Kesiswaan, membawahkan :
 - a) Seksi Bina Kurikulum Olahraga dan Kesiswaan
 - b) Seksi Tenaga Teknis Olahraga dan Kesiswaan

- c) Seksi Sarana Teknis Olahraga dan Kesiswaan
- d) Seksi Pembinaan Prestasi Olahraga dan Kesiswaan
- G. Sub Dinas Pendidikan Keagamaan. membawahkan :
 - a) Seksi Kurikulum Pendidikan Keagamaan
 - b) Seksi Tenaga Teknis Pendidikan Keagamaan
 - c) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Keagamaan.
- H. Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan
- I. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- J. Kelompok Jabatan Fungsional.

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu per September 2011 dapat dilihat secara lengkap dalam *lampiran 5*.

Perubahan sosial memang sangat dirasakan sekali, terutama yang disebabkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Misalnya dengan adanya parabol dan internet (*international network*) yang memungkinkan orang (peserta didik) yang hanya dalam waktu beberapa detik saja dapat melihat peristiwa dunia dengan segala keanekaragamannya yang mencolok dengan keadaan di negaranya, terutama perbedaan nilai dari perilaku sosial. Tanpa disadari bahwa sebagian siswa sekarang lebih banyak menghabiskan waktunya di muka televisi dan komputer yang di dalam waktu itu, ia bisa bertemu dengan berbagai nilai-nilai hidup yang berasal dari segala penjuru dunia. Sehingga membentuk perilaku sosial yang baru, sehingga dapat menyulitkan guru di kelas. Misalnya, siswa berani meneges guru, melawan guru dan lain-lain. Perubahan sosial ini ditandai dengan perubahan pandangan masyarakat terhadap fungsi guru, karena tugas guru mulai diambil oleh "mahluk" lain yang merupakan rekayasa dalam bidang teknologi komunikasi dan elektronika, misalnya dengan adanya jejaringan sosial (facebook) yang sedang marak dewasa ini, maka pengawas sekolah dituntut tanggap akan hal ini.

Globalisasi yang tidak dapat dibendung lagi oleh Negara manapun di dunia ini mempunyai pengaruh yang menyeluruh pula bagi masyarakat dunia. Kemajuan dunia khususnya dalam pengetahuan dan teknologi mempengaruhi

sistem dan isi pendidikan di sekolah, tak terkecuali di Indonesia. Menanggapi hal ini memang harus ada kesiapan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya guru yang menjadi ujung tombak mutu pendidikan. Hal ini tentunya membawa berbagai konsekuensi positif maupun negatif. Konsekuensi positifnya adalah terjadinya kerja sama dalam bidang ekonomi, sosial, politik, budaya, pertahanan dan keamanan. Sedangkan konsekuensi negatifnya adalah yang menyangkut masalah moral dan kepribadian, misalnya pergaulan bebas, perkosaan, perjudian, narkoba dan lain-lain. Terkikisnya kebanggaan masyarakat Indonesia (termasuk guru dan peserta didik) atas bangsanya karena silau dengan kemajuan negara lain dan ikut-ikutan mempraktekkan budaya asing membuat mereka minder dan kurang percaya diri.

Sekolah-sekolah berstandar internasional bermunculan pada semua daerah, di mana guru harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk menghadapi siswa dalam peradaban yang berbeda, bahasa termasuk penggunaan peralatan canggih. Karena itu perlu ada usaha pengenalan peradaban bangsa dunia dan peralatan canggih kepada calon dan guru-guru di instansi dan lembaga-lembaga pendidikan dalam tatatan baru ini.

Perkembangan sains dan teknologi saat ini benar-benar telah mengubah fungsi manusia, yang sekaligus mengubah fungsi guru di muka kelas. Guru tidak hanya dituntut dapat bercerita di depan kelas, tapi ia juga diharuskan mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman untuk dapat memanfaatkan produk teknologi, baik itu bahan pelajaran, alat peraga, media pendidikan, seperti film, slide, over head projector (OHP), video, dan komputer. Kemajuan komputer dengan jaringan internet bisa menyediakan berbagai sumber materi pelajaran yang bisa dibaca dan didownload berupa materi digital.

Dengan adanya perkembangan teknologi yang begitu pesat, seharusnya ada semacam usaha dari guru secara pribadi untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bidang-bidang yang disebutkan tadi, baik melalui latihan atau pendidikan khusus, karena pada suatu saat penggunaan alat-alat itu tidak dapat dielakkan lagi dalam mendukung proses belajar mengajar. Jadi semakin hari tugas guru bukannya semakin ringan, tapi malah justru semakin berat, karena guru

mempunyai keterampilan teknis dalam bidang elektronik dan komputer paling tidak, bisa mengoperasikan komputer untuk kepentingan administrasi guru mulai dari pembuatan Rencana Pembelajaran, Penilaian, Penelitian dan sebagainya. Guru juga dituntut untuk mampu mengakses internet demi kepentingan pembelajaran khususnya. Guru yang telah tersertifikasi dan dianggap sebagai guru professional mestinya tidak ada masalah dengan penguasaan teknologi informasi sebagaimana tersebut diatas.

Urbanisasi, yang merupakan arus perpindahan penduduk desa ke kota semakin hari semakin meningkat, terutama di kota-kota yang banyak menjanjikan pekerjaan. Hal ini bukan hanya di kota-kota besar seperti Jakarta, untuk daerah seperti di Indramayu yang mengakibatkan heterogenya masyarakat, di mana guru akan berhadapan dengan keragaman perilaku masyarakat, terutama siswanya, oleh karena itu guru-guru harus bersiap-siap secara profesional dengan keadaan itu. Guru professional tentunya juga harus mengetahui dan faham psikologi peserta didik. Keragaman perilaku peserta didik harus dihadapi dengan penuh kesabaran, maka seorang guru perlu membekali dirinya dengan kompetensi kepribadian agar dalam memberikan bimbingan terhadap peserta didik dapat memberikan solusi yang arif terhadap pengaruh urbanisasi tersebut.

Demokrasi di Indonesia sekarang ini berimbas pada dunia pendidikan. Masyarakat menuntut untuk mendapatkan pendidikan yang layak di satu sisi, namun tidak diimbangi dengan adanya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai di sisi lain. Hadirnya komite sekolah juga menambah demokrasi pendidikan semakin terbuka akan kehadiran masyarakat untuk ikut dalam pengelolaan sekolah. Banyaknya prosedur yang harus dilalui dan panjangnya waktu yang harus ditempuh oleh seorang guru dalam berbagai urusan kepegawaiannya, baik itu soal kepangkatan maupun penggajian, telah menambah beban kerja guru. Hal ini tentunya dapat menguras tenaga dan biaya, yang pada puncaknya dapat mengganggu kehadiran, konsentrasi dan performa guru di muka kelas, dengan segala keterbatasannya dalam hal waktu, tenaga, dan biaya hidup.

Saat ini, dengan adanya perubahan sistem kepegawaian guru dari sentralisasi ke desentralisasi ternyata masih menyisakan birokrasi kepegawaian

yang panjang. Yaitu dengan ada perpanjangan tangan pusat melalui LPMP, Dinas Propinsi dan kabupaten/kota. Birokrasi semacam ini tidak mempermudah urusan kepegawaian guru seperti kenaikan pangkat, penggajian dan honor yang bisa tumpang tindih.

Desentralisasi pendidikan mestinya dapat membawa kemaslahatan khususnya dalam kualitas pendidikan di daerah-daerah. Pelayanan prima dalam pendidikan sampai saat ini masih menjadi harapan dan masih tetap menjadi harapan, belum bisa menjadi kenyataan. Dalam prakteknya desentralisasi pendidikan dihadapkan pada tiga masalah besar yang sekaligus menjadi hambatan dalam kemajuan pendidikan. Hal tersebut adalah (1) kesiapan pemerintah daerah dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, (2) lemahnya monitoring dan evaluasi (3) formulasi supervisi kelembagaan yang dianggap masih lemah. Ketiga masalah tersebut dianggap cukup signifikan dalam koridor peningkatan mutu kelembagaan pendidikan dasar secara total.

Masalah kelembagaan dalam bidang pendidikan masih menjadi isu hangat untuk didiskusikan oleh praktisi pendidikan maupun oleh pelaksana kebijakan di lapangan. Kelembagaan pendidikan dasar yang berada di bawah naungan departemen pendidikan nasional saat ini beralih menjadi tanggung jawab pemerintah Kabupaten dan Kota sedangkan kelembagaan pendidikan dasar yang berada dibawah Departemen Agama masih menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, walaupun dalam tataran informasi dan koordinasi tidak terlepas dari tanggung jawab pemerintah daerah.

4.2. Gambaran Umum Sertifikasi Guru

Pasca disahkannya UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, profesi guru dan dosen kembali menjadi bahan pertimbangan oleh banyak pihak khususnya bagi mereka yang berkecimpung dalam dunia pendidikan. Mengapa tidak kehadiran undang-undang tersebut manambah wacana baru akan dimantapkannya hak-hak dan kewajiban bagi guru dan dosen. Diantara hak yang paling ditunggu selama ini adalah adanya upaya perbaikan kesejahteraan bagi guru dan dosen, salah satu upaya yang sementara dilaksanakan saat ini dalam

rangka implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) adalah pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan sebagaimana telah diatur dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007.

Banyak kalangan yang pesimis dengan adanya sertifikasi guru dan dosen ini, khususnya bagi mereka yang sampai saat ini belum memiliki kualifikasi akademik S1 atau Diploma empat (D4), namun tak sedikit yang merasa gembira dan berbahagia terutama bagi mereka yang sudah dinyatakan lulus karena sudah barang tentu setelah dinyatakan lulus, sudah ada jaminan bagi mereka bahwa pemerintah segera akan membayar tunjangan profesi tersebut, sebuah harapan sekaligus tantangan menuju guru profesional.

Berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan, antara lain menata sarana dan prasarana, mengutak atik kurikulum, meningkatkan kualitas guru melalui peningkatan kualifikasi pendidikan guru, memberikan berbagai diklat atau pelatihan sampai pada meningkatkan tunjangan profesi guru dalam arti meningkatkan kesejahteraan guru. Contoh Kasus DKI Jakarta mulai tahun 2006 setiap guru menerima tunjangan kesejahteraan sebesar dua juta rupiah perbulan selain gaji dan tunjangan lainnya. (Suara Karya, 13 Desember 2005).

Fenomena sertifikasi guru dan dosen ini menunjukkan bahwa dari sisi kesejahteraan sudah ada upaya konkrit yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi hak guru, apalagi saat ini sertifikasi guru sudah mulai dilaksanakan dalam rangka pemberian tunjangan profesi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, persoalannya adalah apakah dengan pemberian tunjangan profesi akan melahirkan guru profesional ? jawabannya terpulang kepada setiap pribadi guru.

4.2.1. Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Dasar Hukum Sertifikasi Guru

4.2.1.1. Pengertian Sertifikasi Guru

- a. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru.
- b. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru.
- c. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas
- d. Sertifikasi pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru sebagai tenaga profesional

4.2.1.2. Tujuan Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru bertujuan untuk:

- a. menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional
- b. meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- c. meningkatkan martabat guru
- d. meningkatkan profesionalitas guru

4.2.1.3. Manfaat Sertifikasi Guru

Manfaat sertifikasi guru adalah:

- a. melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru.

4.2.1.4. Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Dasar hukum diberlakukan sertifikasi bagi guru:

- a. UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- c. PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- d. Permen Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
- e. Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor I.U.M.01.02-253.
- f. Permen Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan.

4.2.2. Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan

Sesuai Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik, dengan persyaratan peserta sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah guru yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). 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: (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 kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Portofolio dinilai oleh LPTK penyelenggara sertifikasi guru yang dikoordinasikan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG). Unsur KSG terdiri atas LPTK, Ditjen DIKTI, dan Ditjen PMPTK.

4.2.3. Prinsip Sertifikasi

4.2.3.1. Sertifikasi Guru dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses, dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

4.2.3.2. Sertifikasi Guru berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru

Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (non PNS/swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

4.2.3.3.Sertifikasi guru dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

4.2.3.4.Sertifikasi Guru dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran.

Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, perlu dilakukan penilaian terhadap unjuk kerjanya, sebagai bukti penguasaan seperangkat kompetensi yang dipersyaratkan. Instrumen penilaian kompetensi tersebut dapat berupa tes dan non tes. Pengembangan instrumen penilaian kompetensi guru dilakukan oleh LPTK tertentu yang ditunjuk oleh Pemerintah dengan standar yang sama untuk seluruh Indonesia.

4.2.3.5.Menghargai pengalaman kerja guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menunjang profesionalitas guru. Hal ini diyakini bahwa pengalaman kerja guru dapat memberikan tambahan kompetensi guru dalam mengajar.

Dalam beberapa hal, guru yang mempunyai masa kerja lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pembelajaran dibanding dengan guru yang masih relatif baru. Oleh karena itu, pengalaman kerja guru perlu mendapat penghargaan sebagai salah satu komponen yang diperhitungkan dalam sertifikasi guru.

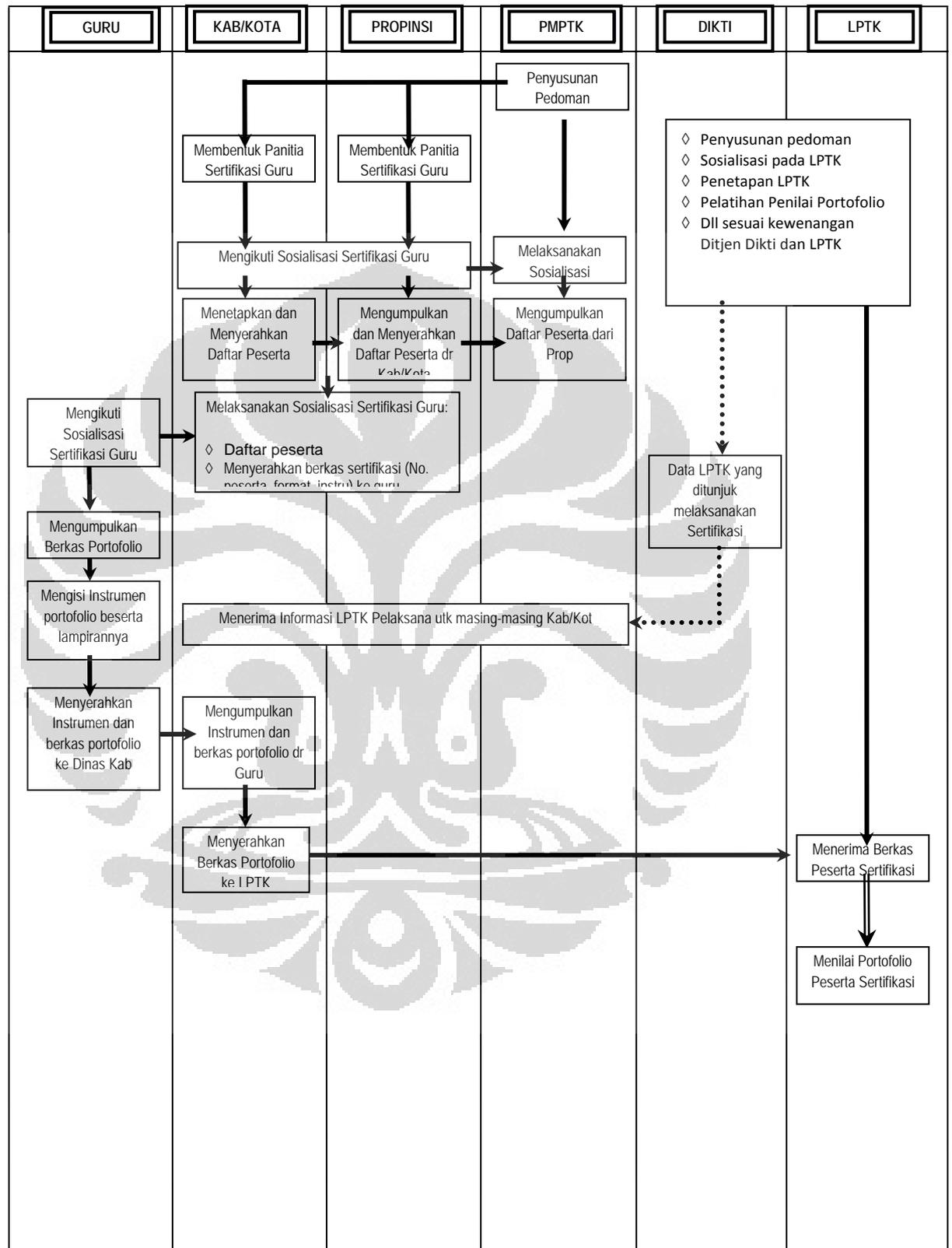
4.2.3.6. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

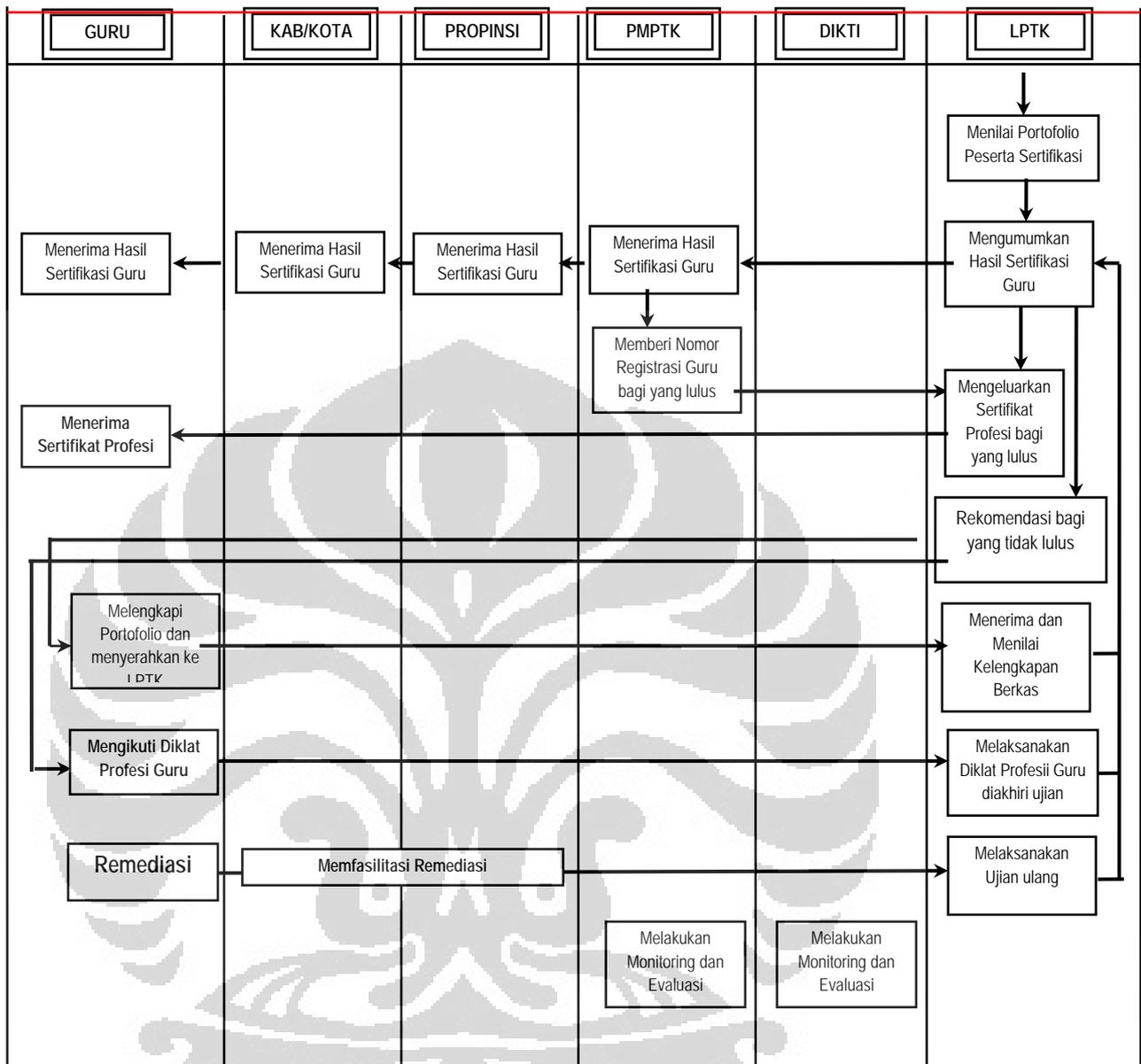
Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/ Kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

4.2.4. Ruang Lingkup Kegiatan Sertifikasi

Ruang lingkup pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan pada tahun 2007 dapat digambarkan seperti gambar 4.1. berikut ini.

Gambar 4.1. Ruang lingkup pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan





Sumber : Pedoman Sertifikasi Guru (2007)

4.2.5. Kriteria Persyaratan dan Rekrutmen Peserta Sertifikasi

4.2.5.1. Kriteria Persyaratan Peserta Sertifikasi

Kriteria guru yang dapat mengikuti sertifikasi adalah guru yang telah memenuhi persyaratan utama, yaitu memiliki ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimal S1 atau D4. Bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan

bidang keahliannya dapat memilih proses sertifikasi berbasis pada ijazah S1/D4 yang dimiliki, atau memilih proses sertifikasi berbasis bidang studi yang diajarkan.

4.2.5.2. Rekrutmen Peserta Sertifikasi

Proses rekrutmen calon peserta sertifikasi mengikuti alur sebagai berikut:

- a. Dinas pendidikan kota/kabupaten menyusun daftar panjang guru yang memenuhi persyaratan sertifikasi,
- b. Dinas kota/kabupaten melakukan ranking calon peserta kualifikasi dengan urutan kriteria sebagai berikut:
 - Masa kerja
 - Usia
 - Golongan (bagi PNS)
 - Beban mengajar
 - Tugas tambahan
 - Prestasi kerja

Adapun beban mengajar seorang guru adalah 24 jam tatap muka, kepala sekolah 6 jam tatap muka dan wakil kepala sekolah 12 jam tatap muka per minggu

4.2.5. Prosedur dan Mekanisme Sertifikasi Guru

Mekanisme sertifikasi guru dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu (a) melalui penilaian portofolio bagi guru dalam jabatan dan (b) melalui pendidikan profesi bagi calon guru. Pada sertifikasi guru dalam jabatan, uji kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yaitu penilaian terhadap kumpulan dokumen yang diarahkan pada sepuluh komponen, sebagaimana yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 Pasal 2 Butir 3.

Berdasarkan Buku *Panduan Penyusunan Perangkat Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan* (2007) yang disusun oleh Tim Sertifikasi Pusat, terdapat sepuluh komponen portofolio, yaitu :

1. Komponen I : Kualifikasi akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2 atau S-3) maupun non-gelar (D-4 atau Post Graduate diploma), baik didalam maupun di luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini berupa ijazah atau sertifikat diploma.
2. Komponen II : Pendidikan dan Pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, nasional maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam atau keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.
3. Komponen III : Pengalaman mengajar, yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.
4. Komponen IV : Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Kegiatan ini mencakup tahapan pra pembelajaran, kegiatan inti dan penutup. Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas tentang perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru dengan format yang telah dibakukan.
5. Komponen V : Penilaian dari atasan dan pengawas, yaitu penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial.

6. Komponen VI : Prestasi akademik, yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya. Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat penghargaan, surat keterangan atau sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.
7. Komponen VII : Karya pengembangan profesi, yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat keterangan dari pejabat yang berwenang tentang hasil karya tersebut.
8. Komponen VIII : Keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan tugasnya. Bukti fisik yang dilampirkan berupa makalah dan sertifikat/piagam bagi narasumber, dan sertifikat/piagam bagi peserta.
9. Komponen IX : Pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan social. Bukti fisik yang dilampirkan adalah surat keputusan atau surat keterangan dari pihak yang berwenang.
10. Komponen X : Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan, yaitu penghargaan yang diperoleh karena guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas. Bukti fisik yang dilampirkan berupa foto kopi sertifikat, piagam atau surat keterangan.

Bagi guru-guru yang tidak memenuhi syarat portofolio, maka sertifikasi dapat pula ditempuh melalui jalur pendidikan. Sertifikasi jalur ini diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk oleh pemerintah. Tujuan diadakannya program sertifikasi guru melalui jalur pendidikan dimaksudkan sebagai upaya memproyeksikan guru sebagai agen pembelajaran yang memenuhi standar kompetensi yang sudah ditentukan. Adapun lulusan yang diharapkan adalah bahwa guru yang menempuh jalur pendidikan dalam memperoleh sertifikat guru ini memiliki kompetensi unggul dalam hal pedagogik, kepribadian, professional dan sosial. Guru dengan kompetensi seperti itulah yang diharapkan lahir dari pendidikan melalui program sertifikasi.

Seluruh peserta dalam program sertifikasi melalui jalur pendidikan diharuskan mengikuti ujian sebagai evaluasi penguasaan peserta selama mengikuti pendidikan. Ada tiga jenis ujian yang harus dilalui oleh peserta sertifikasi jalur pendidikan, yaitu :

1. Ujian tulis untuk menilai sisi profesional dan pedagogis. Ujian tulis dilaksanakan dalam bentuk seperangkat tes yang jawabannya berupa pilihan ganda (*multiple choice*) dan uraian (*essay*).
2. Ujian Praktek untuk mengukur kemampuan guru mengelola pembelajaran di kelas secara efektif dan fungsional. Uji praktek/kinerja ini mencakup aspek: a. penyusunan RPP, b. kegiatan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), c. kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi dan penggunaan bahasa), dan d. penutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut).
3. Uji kompetensi kepribadian dan sosial untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. Penilaian didasarkan pada kedisiplinan, penampilan, kesopanan berperilaku, kemampuan bekerjasama, kemampuan berkomunikasi, komitmen, keteladanan, semangat, empati dan tanggungjawab.

Dalam menentukan kelulusan dalam uji kompetensi, terdapat beberapa istilah yang digunakan:

- a. NK : Nilai Kelulusan
- b. NUT : Nilai Ujian Tulis (skor maksimal 100)
- c. NUP : Nilai Ujian Praktek Pembelajaran (skor maksimal 100)
- d. NS : Nilai dari Sejawat

Peserta dinyatakan lulus bila NK 70 dengan NUT tidak boleh kurang dari 65, dan NUP tidak boleh kurang dari 70. (Sujanto, 2009 : 74).

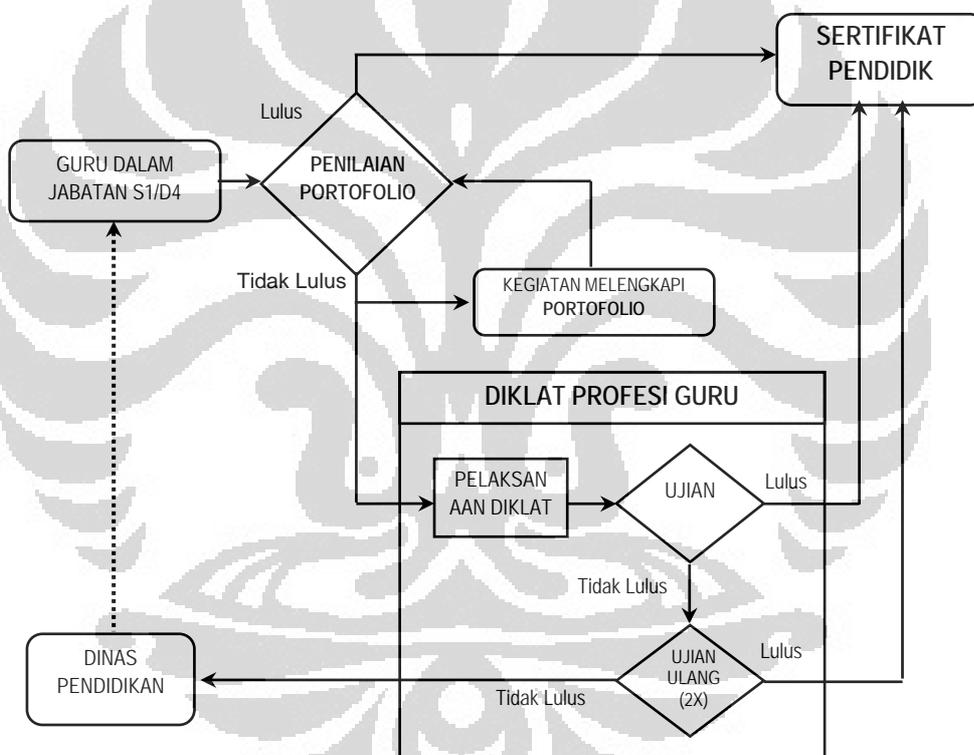
Para pengajar yang ditugaskan untuk menjadi tutor selama program sertifikasi jalur pendidikan ini adalah staf pengajar tetap yang berasal dari LPTK penyelenggara. LPTK penyelenggara program harus mempunyai minimal 4 (empat) dosen tetap bergelar S2 dengan jabatan akademik minimal lektor kepala

dan 2 (dua) orang dosen tetap yang sudah memiliki kualifikasi S3 dengan jabatan akademik minimal lektor.

Staf pengajar yang boleh menjadi dosen pengajar dalam program haruslah orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang sama dan/atau serumpun dengan program yang diajarnya. Pendidik tersebut diutamakan yang telah berpengalaman mengajar di sekolah yang sesuai dengan program yang diselenggarakan dalam pendidikan sertifikasi.

Mekanisme pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dapat dilihat seperti gambar 4.2. berikut:

Gambar 4.2. Prosedur Sertifikasi Guru Dalam Jabatan



Sumber : Pedoman penetapan peserta sertifikasi guru, Depdiknas (2009)

Didalam Undang Undang Guru dan Dosen ditentukan bahwa :

- Seorang pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (UUGD Pasal 8).

- Kualifikasi akademik diperoleh melalui perguruan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru (UUGD Pasal 9) dan S-2 untuk dosen (UUGD Pasal 46).
- Seorang pendidik profesional memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (Pasal 19).

Keempat kompetensi pendidik tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Pertama, Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik, dan untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kedua, Kompetensi Kepribadian, adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, emosi terkendali.

Ketiga, Kompetensi Sosial, adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berintegrasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat secara umum.

Keempat, Kompetensi Profesional adalah kemampuan pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan komprehensif yang memungkinkan membimbing peserta didik untuk memperoleh penguasaan kompetensi yang ditetapkan.

Sesungguhnya paradigma baru pendidikan nasional, telah menempatkan pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Dalam ketentuan umum UUGD (pasal 1) pengertian professional diberi rumusan: “Profesional adalah kegiatan atau yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi”.

Selanjutnya pasal 7 ayat 1 UUGD ditetapkan dengan jelas sembilan prinsip professional yaitu guru dan dosen: (a) memiliki bakat, minat dan panggilan jiwa dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sosial 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 dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dan khusus bagi guru harus, (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen dilaksanakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik organisasi profesi. (UUGD Pasal 7 ayat 2).

Selain itu dalam pasal 1 ayat 1 butir 1 UUGD ditetapkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah termasuk pendidikan usia dini. Kedudukan guru sebagai tenaga professional diatur lebih rinci pada pasal 2 ayat 1 UUGD disebutkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan

menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. (UUGD pasal 2 ayat 2).

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan (UUGD pasal 4) selanjutnya kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu 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. (UUGD pasal 6).

Patut disadari bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional dimaksudkan agar guru mempunyai kompetensi ilmu, teknis dan moral dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab dengan jaminan kesejahteraan yang memadai untuk memenuhi hak warga Negara memperoleh pendidikan yang bermutu (UU Sisdiknas Pasal 5) bahkan lebih jauh dari itu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan mencapai tujuan pendidikan nasional

Sertifikat merupakan sarana atau instrumen meningkatkan kualitas kompetensi guru supaya menjadi guru yang profesional. Sertifikasi guru bukan sebuah tujuan akhir, melainkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan yaitu menciptakan guru yang berkualitas. Atas dasar pemikiran tersebut, perlu diwaspadai adanya kecenderungan sebagai orang yang melihat bahwa sertifikasi guru adalah tujuan, sebab kalau ini yang terjadi maka kualitas guru yang diharapkan tidak akan tercapai.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu

Dalam kajian Pustaka Bab II, telah dikemukakan unsur-unsur yang harus diperhatikan dan dikaji dalam implementasi kebijakan publik berdasarkan teori George C. Edward III. Unsur-unsur tersebut adalah *communication*, *resources*, *dispositions* dan *bureaucratic structure*.

Kebijakan sertifikasi guru merupakan bagian dari kebijakan publik. Peneliti menggunakan teori Edward III untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu serta mengetahui faktor yang berperan dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru.

5.1.1. Komunikasi (*Communication*)

Sertifikasi guru yang merupakan kebijakan model *top-downer*, adalah kebijakan pemerintah yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK) dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Dasar hukum dari penyelenggaraan sertifikasi ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 11 ayat 2. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota turut menjadi pelaksana kebijakan sertifikasi guru dalam menyusun daftar guru yang memenuhi persyaratan sertifikasi, melakukan ranking calon peserta sertifikasi dan menetapkan peserta sertifikasi sesuai dengan kuota dari Ditjen PMPTK (Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) serta mengumumkan daftar peserta sertifikasi guru.

Dalam penelitian ini ditemukan alur komunikasi antara PMPTK, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, kepala sekolah sebagai penyampai informasi kepada guru dan guru sebagai sasaran kebijakan (peserta sertifikasi). Karena syarat utama

untuk mengimplementasikan kebijakan secara efektif adalah bahwa orang yang mengimplementasikan kebijakan harus tahu apa yang semestinya mereka lakukan.

5.1.1.1. Penyampaian Pesan (*Transmission*)

Keputusan akan sebuah kebijakan dan perintah untuk mengimplementasikannya harus disebarkan informasinya sebelum perintah tersebut dapat diikuti. Pembuat Kebijakan Sertifikasi Guru mengkomunikasikan kebijakan yang dibuatnya secara timbal balik (komunikasi dua arah). Pembuat kebijakan mengeluarkan perintah-perintah dan aturan-aturan tertentu yang berkaitan dengan program Sertifikasi Guru. Jika pelaksana kesulitan memahami aturan dan segala hal terkait program Sertifikasi Guru, pelaksana diberi kesempatan untuk meminta penjelasan kepada pembuat kebijakan secara langsung maupun online melalui website: www.sergur.pusbankprodik.org.

Penyampaian pesan kepada guru sebagai sasaran program yang dilakukan oleh dinas pendidikan selaku pelaksana kebijakan ialah melalui sosialisasi sertifikasi guru. Hal ini disampaikan oleh Kuryati, Kasie Tentis (Tenaga Teknis) Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu sebagai berikut :

Iya, dinas pendidikan melaksanakan sertifikasi e...sosialisasi sertifikasi guru. Pelaksanaan sosialisasi sertifikasi pertama melalui rapat dinas..itu hanya kepada kepala sekolah dan kepala UPTD... Berikutnya untuk lebih mendalamnya dari pihak dinas itu ke...per sektor. Jadi kita datang ke sektor, nanti per sektor dikumpulkan. (30-12-2011).

Komunikasi dua arah yang dilakukan oleh pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan mestinya mengurangi kemungkinan pesan tidak jelas. Namun demikian, Dinas Pendidikan Kabupaten yang seharusnya memahami dengan baik hal-hal terkait program sertifikasi guru, pada kenyataannya banyak informasi yang tidak sampai kepada guru sebagai sasaran program. Hal ini tentunya menghambat pelaksanaan program karena keterbatasan informasi yang didapat oleh guru

sebelum mengikuti program sertifikasi. Hal ini dikatakan oleh Rijal Bustamal, Guru Matematika SMA Negeri 1 Jatibarang : *..mereka masih gagap juga sih.. kelihatan waktu ditanya gitu...kadang jawabannya ya ga jelas..(24-12-2011).*

Hal senada juga dikatakan oleh Eti, guru ekonomi SMA Negeri 1 Juntinyuat ketika ditanya tentang sosialisasi sertifikasi guru : *“Nggak ada....waktu awal saja Cuma sekali..” (23-12-2011).*

Dari sisi penyampaian pesan, pelaksana kebijakan program sertifikasi guru di tingkat kabupaten melalui sosialisasi terhadap perwakilan guru dan kepala sekolah untuk disampaikan kepada guru di sekolah masing-masing, masih mengalami banyak hambatan. Sebelum mengimplementasikan sebuah kebijakan, pelaksana kebijakn dari level atas sampai level paling bawah harus tahu/sadar bahwa keputusan telah dibuat dan perintah untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut telah diterbitkan. Hal ini tidak semudah kelihatannya. Ketidaktahuan dan kesalahan memahami kebijakan biasanya muncul karena penyampaian pesan tertanggu karena banyaknya pihak penyampai pesan yang bertingkat.

5.1.1.2. Kejelasan (*Clarity*)

Jika kebijakan diimplementasikan sesuai dengan yang dimaksud, panduan implementasi mestinya tidak hanya diterima oleh implementor, namun panduan tersebut juga harus jelas. Kurangnya kejelasan menyebabkan orang memberi makna yang berbeda. Pemaknaan yang ada akan sebuah kebijakan kadangkala bertentangan dengan maksud utama sebuah kebijakan.

Buku Panduan Sertifikasi Guru sebagai bahan informasi bagi guru dan pihak terkait dalam memahami program sertifikasi guru, sangat jarang dibaca oleh guru sebagai sasaran program kebijakan. Tidak tersedianya buku pedoman sertifikasi guru di setiap sekolah dan keengganan guru untuk mencari buku tersebut dan mencoba memahaminya adalah sebuah paduan sempurna dalam membentuk ketidaktahuan serta kekurangfahaman mereka akan program sertifikasi guru. Masih banyak guru yang belum pernah membaca Buku Pedoman

Sertifikasi Guru tersebut sebagaimana halnya Sufana, guru SMA Negeri 1 Jatibarang dan Eti, guru ekonomi SMA Negeri 1 Juntinyuat.

Ada juga yang sudah membaca Buku Pedoman Sertifikasi Guru, tapi belum mengerti dan memahami isinya. Ketika dikonfirmasi mengenai pernah tidaknya guru membaca pedoman sertifikasi dan kejelasan buku pedoman sertifikasi, Ida Hamida, Guru Bahasa Inggris SMA Negeri 1 Juntinyuat mengatakan :

Eh... sekilas ya, ehm...tapi sebelum itu.., sebelum diundang sertifikasi. Sebelum nama masuk daftar sertifikasi guru yang diklat kemarin. Itupun kebetulan, e... apa namanya...e.. bukunya ya..punya.. ada yang fotocopy, kebenaran ikut mbaca.

E...., belum... membacanya sebelum sertifikasi sih, jadinya belum begitu ngerti, belum begitu faham isinya. (22-12-2011).

Kepala SMA Negeri 1 Juntinyuat, Muslich dalam kaitannya dengan Buku Pedoman Sertifikasi guru ini, ketika ditanya apakah sudah pernah membaca buku pedoman sertifikasi guru, ia mengatakan :

“Sudah, walaupun belum secara detail... tetapi juga termasuk informasi dari dinas pendidikan, itu yang sangat berharga bagi saya. Mudah...dan jelas difahami”. (21-12-2011).

Kenyataan ini menunjukkan bahwa guru yang sudah membaca Buku Pedoman Sertifikasi Guru saja belum sepenuhnya memahami isinya kalau mereka belum mengikuti sertifikasi itu sendiri. Hal ini sebetulnya bisa ditanggulangi dengan adanya dialog interaktif antara guru dan pelaksana kebijakan yang memahami program sertifikasi guru dengan baik.

Dalam hal sosialisasi program sertifikasi guru, kepala SMA Negeri 1 Jatibarang, Somana mengatakan :

“Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru oleh bagian PRP. Bentuk sosialisasinya dibagi

menjadi e.. beberapa kelompok karena Indramayu ini terdiri dari beberapa kecamatan dan eks kawedanan. Eks kawedanan di indramayu contohnya di kota itu kecamatan balongan, Indramayu sendiri kecamatan pasekan sampai lohbenar termasuk kecamatan jatibarang, jadi ada lima kelompok yang seperti itu”.(21-12-2011).

Namun hal tersebut ketika dikonfirmasi langsung kepada guru-guru peserta sertifikasi, banyak dari mereka yang menyatakan tidak ada sosialisasi program sertifikasi kepada guru-guru, dan jika pun ada sosialisasi program, kejelasan program kurang difahami oleh guru. Ida Hamida, Guru Bahasa Inggris SMA Negeri 1 Juntinyuat mengatakan :

“Secara formal ke sekolah-sekolah toh... ga ada, tidak ada sama sekali. Hanya...apa namanya... hanya diminta untuk pemberkasan untuk sertifikasi, undangan sertifikasi.. kalau secara formal..ehm.... dari dinas ga ada”.(22-12-2011).

Rijal Bustamal, Guru Matematika SMA Negeri 1 Jatibarang berkenaan dengan sosialisasi sertifikasi ini ia mengatakan :

“Sosisiasinya itu ada belakangan.. pada awalnya istilahnya...ada apa namanya e....tidak tertib gitu, siapa yang berusaha ke dinas itu yang didahulukan..sementara yang tidak tahu ditinggal”. (24-12-2011).

Hal ini sangat kontradiktif dengan apa yang dikatakan Dahlan Al-Hasan, Subag perencanaan dan evaluasi bagian informasi dan data yang membidangi program sertifikasi guru di Kabupaten Indramayu, ia menyatakan :

Ya. Setiap tahun kita sesuai program kita laksanakan sosialisasi sebelum pelaksanaan sertifikasi itu sendiri.

Pertama kita paparkan pedoman-pedoman atau petunjuk teknis dari pusat dengan mengumpulkan calon sertifikasi...guru-guru calon peserta sertifikasi. Itu tahap pertama itu kita kumpulkan dulu mereka

di suatu tempat gitu... jadi dipusatkan, kami tidak datang ke sekolah tapi mereka datang ke suatu tempat gitu... tahap pertama ya memaparkan itu tadi... apa yang perlu dipersiapkan ketika yang bersangkutan termasuk peserta program sertifikasi tahun yang bersangkutan..” (30-12-2011).

Sufana, Guru Ekonomi SMA Negeri 1 Jatibarang terkait masalah sosialisasi sertifikasi guru, ia mengatakan :

“Bentuk sosialisasinya berhubungan dengan ketentuan saja, tidak secara detail gitu.. kemudian cara sosialisasinya kita dipanggil ke dinas..” (24-12-2011).

Sementara Muslich, kepala SMA Negeri 1 Juntinyuat, berkenan dengan sosialisasi sertifikasi guru ia mengatakan :

“Sosialisasinya melalui guru yang bersangkutan.. langsung dipanggil ke dinas dan yang lebih sering mungkin melalui rapat kepala sekolah dilaksanakan rutin minimal satu bulan satu kali. Namun pada kenyataannya rapat tersebut sering di dinas pendidikan..sering disampaikan..” (21-12-2011).

Hasil wawancara yang dilakukan dengan ketiga pihak tersebut (subag perencanaan dan evaluasi bagian informasi dan data, kepala sekolah dan guru) menunjukkan bahwa penyampaian pesan (*transmission*) mengenai kebijakan sertifikasi guru dari pelaksana kebijakan kepada sasaran kebijakan masih kurang memadai. Petugas pelaksana kebijakan menegaskan bahwa sosialisasi dilaksanakan sesuai dengan program, begitupun kepala sekolah sebagai penyampai pesan dari pelaksana kebijakan di Kabupaten mengemukakan hal yang sama, namun pihak guru membantah hal tersebut.

Sebenarnya, jika apa yang dilakukan orang tidak sesuai dengan apa yang dimaksud pembuat instruksi, ada dua kemungkinan yang telah terjadi. Pertama,

instruksi tidak jelas atau *ambiguous* (mengandung makna ganda). Kedua, orang tersebut kurang cerdas untuk mengerti perintah.

5.1.1.3. Konsistensi (*Consistency*)

Perintah implementasi harus konsisten dan jelas jika ingin kebijakan dijalankan dengan efektif. Inkonsistensi dalam perintah implementasi/pelaksanaan yang memberi peluang keleluasaan untuk menafsirkan kebijakan dapat menyebabkan pelaksanaan kebijakan melenceng dari tujuan utamanya. Mengenai konsistensi pelaksana kebijakan dalam melaksanakan kebijakan sertifikasi guru, pelaksana kebijakan tidak konsisten. Peraturan yang selalu berubah setiap tahun, khususnya ketika ada pengusulan calon peserta sertifikasi guru. Hal ini dikatakan langsung oleh Dahlan Al-Hasan, Staf Subag Perencanaan dan evaluasi, bagian informasi dan data, ia mengatakan:

“...petunjuk teknis yang setiap tahun berubah. Saya sering bertanya SOPnya apa nih tahun ini? Mulai dari syarat masa kerja guru.. dulu minimal 5 tahun..nah sekarang 7 tahun... berubah terus setiap tahun... menyesuaikan keadaan gitu...” (30-12-2011).

Masih terkait masalah konsistensi penyampaian informasi, Rijal Bustamal, seorang guru Matematika SMA Negeri 1 Jatibarang mengatakan :

Sosialisasinya itu ada belakangan.. pada awalnya istilahnya...ada apa namanya e...tidak tertib gitu, siapa yang berusaha ke dinas itu yang didahulukan..sementara yang tidak tahu ditinggal.(24-12-2011).

Kedadaan seperti ini sangat tidak menguntungkan bagi para guru yang seharusnya mendapatkan informasi yang jelas tentang program sertifikasi guru, terutama mekanisme pengusulan, jumlah kuota dan apa yang harus dipersiapkan guru untuk mengikuti program sertifikasi guru.

Berdasarkan pada informasi yang disampaikan para informan (nara sumber) diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru di kabupaten Indramayu dalam hal penyampaian pesan kurang mengena kepada sasaran program serta masih kurang jelas. Jika saja sosialisasi sertifikasi guru dilaksanakan secara efektif, kejelasan akan program ini dapat dipertanggungjawabkan dan akan dapat terlaksana dengan efektif.

5.1.2. Sumber Daya (*Resources*)

Sumber daya (*resources*) yang dimaksud dalam implementasi kebijakan adalah pelaksana kebijakan. Agar dapat dilaksanakan dengan baik, kesiapan sumberdaya pelaksana kebijakan publik adalah hal penting untuk diperhatikan. Perintah untuk melaksanakan kebijakan mungkin telah disampaikan dengan akurat, jelas dan konsisten, namun apabila para pelaksana kekurangan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan kebijakan, pelaksanaan kebijakan seperti ini akan menjadi tidak efektif.

Kesiapan sumberdaya meliputi kualitas dan kuantitas staf pelaksana, ketersediaan informasi yang memadai, kewenangan yang diberikan kepada pelaksana serta ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan kebijakan. Kompetensi pelaksana kebijakan menentukan kualitas pelaksanaan kebijakan tersebut. Ketersediaan tenaga/personil yang cukup untuk pelaksanaan kebijakan adalah juga menentukan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kebijakan.

Dalam lingkup mikro, sumber daya manusia dalam lingkungan suatu unit kerja yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). SDM atau karyawan di suatu lembaga ini sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud.

Kompetensi SDM memiliki peran yang sangat menentukan dalam upaya mengubah dan meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian,

pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan setiap perubahan yang dilakukan oleh manajemen. Organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas pengetahuan SDMnya melalui berbagai pelatihan.

5.1.2.1. Staf (*Staff*)

Mungkin, sumber daya yang paling penting dalam pelaksanaan kebijakan adalah staf. Sumber kegagalan pelaksanaan kebijakan adalah tidak ada/tersedianya staf yang mencukupi.

Pembahasan tentang staf akan mengarah pada pembahasan tentang kualitas pegawai yang akan terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Pembahasan tentang staf tidak hanya membicarakan kuantitas namun juga kualitas mereka. Keberhasilan implementasi kebijakan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas staf pelaksana kebijakan.

Menurut Edward III, *size* dan *skill* pegawai adalah dua hal yang harus diperhatikan demi kesuksesan implementasi kebijakan. Dari sisi *size* (banyaknya pegawai), Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu beserta staf yang ada adalah mencukupi untuk melaksanakan kebijakan secara efektif jika penempatan staf pada posisi yang tepat dapat dilakukan didasarkan atas kemampuan pegawai, bukan karena alasan politis.

Kemampuan pelaksana program secara umum tidak ada masalah, khususnya staf yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Setiap staf yang menangani program sertifikasi guru telah dibekali dengan pengetahuan akan program tersebut dengan seringnya mengikuti pelatihan tentang segala hal terkait program sertifikasi guru. Mengenai bekal ketrampilan staf ini, Dahlan Al-Hasan, Staf Sub-bagian Perencanaan dan Evaluasi, bagian informasi dan data Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu mengatakan :

“e... tim sertifikasi itu sebelum ada program ini kita ada pelatihan..baik di tingkat pusat ataupun di tingkat provinsi.

Dan...hasil dari sana kan kita membawa petunjuk-petunjuk....., kemudian..kuota termasuk.. termasuk daftar nama. Yang dilatih itu nanti bertugas untuk...ya tadi mensosialisasikan gitu.. untuk mensosialisasikan ya tadi kepada pihak-pihak terkait gitu..

Materi pelatihan ya..pertama..e....membahas juklak juknis lah..atau panduan-panduan yang ada..itu yang pertama..kemudian secara teknis juga mengarah kepada pengisian instrumen... instrumen yang harus diisi oleh guru..dan format AI atau format apalah gitu... portofolio atau apa lah gitu..." (30-12-2011).

Senada dengan apa yang dikatakan staf Subag Perencanaan dan Evaluasi, bagian informasi dan data Dahlan Al-Hasan, Kasie (kepala seksi) Tentis (Tenaga Teknis) Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, Kuryati menyatakan hal yang sama mengenai pembekalan staf berupa pelatihan dan semacamnya, walaupun ia agak ragu akan hal itu. Lebih lanjut ia mengatakan:

"Jadi e...kalau pelatihan...pelatihan sih..bukan pelatihan ya namanya, bentuknya cuma apa, workshop begitu..e...atau koordinasi atau e...ya semacam seperti itu..tidak sampai pealihan...sebentar... pelaihan ada ga ya?!.. pelatihan..ya, saya pernah mengikuti pelatihan di..LPMP.. Materi pelatihannya ya...tentang pedoman pelaksanaan..tentang bagaimana mekanisme sertifikasi..prosedur bagaimana merekrut.. perekrutan.. sampai dengan pengiriman...sampai dengan mendapatkan sertifikat.." (30-12-2011).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan staf yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, cukup memadai untuk melaksanakan Kebijakan Sertifikasi Guru. Artinya, secara kuantitas sudah mencukupi, namun secara kualitas masih perlu ditingkatkan. Karena pada kenyataannya, masih banyak pelaksana kebijakan yang belum benar-benar tahu dan memahami mekanisme dan prosedur pelaksanaan sertifikasi guru.

5.1.2.2. Informasi (*Information*)

Informasi adalah sumber daya esensial yang kedua (setelah staf) dalam implementasi kebijakan. Informasi ini bisa dalam dua bentuk. Bentuk pertama adalah mengetahui bagaimana cara melaksanakan sebuah kebijakan, dan bentuk kedua adalah data yang dibutuhkan tentang aturan pemerintah dan regulasi lain yang ada.

Mengetahui apa yang harus dilakukan adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan. Arahan untuk implementasi kadangkala samar-samar/ tidak jelas karena pembuat kebijakan di tingkat atas tidak tahu apa yang dibutuhkan dalam implementasi. Informasi tentang program adalah hal yang serius, khususnya dalam kebijakan yang masih relatif baru.

Mengenai ketersediaan informasi tentang Program sertifikasi guru, banyak pendapat mengenai hal itu. Kepala SMA Negeri 1 Juntinyuat, Muslich mengatakan :

“Ketersediaan informasi saya kira...untuk pihak sekolah selalu buka kesempatan kepada guru-guru untuk melakukan baik tanya jawab maupun konsultasi yang lain seperti teknis tentang sertifikasi...demikian juga pihak dinas itu membuka pintu lebar-lebar bagi siapa saja yang minta informasi tentang sertifikasi.. Mudah...bahkan yang sudah bisa mengoperasikan internet apa...dan bisa dilihat di situs ya...Jelas... cukup jelas...”. (21-12-2011).

Namun, hal sebaliknya dikatakan oleh Ida Hamida, guru Bahasa Inggris SMA Negeri 1 Juntinyuat, ia menyatakan :

“Ketersediaan informasi... agak sulit...e.. buktinya kemarin pas. jadwal yang PLPG itu kita harus..apa namanya... proaktif ke Dinas”. (21-12-2011).

Dalam kaitannya dengan informasi ini, seorang guru SMA Negeri 1 Jatibarang, Rijal Bustamal menyatakan:

“Informasi itu diberikan kepada orang yang sudah..e..terdaftar sebagai peserta sertifikasi..nanti baru diberi informasi..yang belum, ya belum... Sebelum saya ikut, saya rasa susah... susah didapat.. infonya juga tidak jelas”. (24-12-2011).

Hal senada juga diungkapkan oleh Eti, guru Ekonomi SMA Negeri 1 Juntinyuat, ia mengatakan :

“Infromasi sertifikasi guru... karena saya gptek gak bisa pake internet, jadi harus nanya.. kadang kalau di Dinas suka telat..” (23-12-2011).

Ketersediaan informasi yang lengkap dan jelas mengenai program sertifikasi guru ini pada kenyataannya masih sulit didapat. Kebanyakan guru mendapatkan informasi itu dari sesama rekan guru yang telah tersertifikasi maupun yang sedang menunggu antrian untuk menjadi calon peserta sertifikasi.

Susahnya informasi didapat dan ketidakjelasan informasi itu akan berimplikasi pada pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru di lapangan, khususnya bagi guru sebagai sasaran program. Alur informasi yang bertingkat menyulitkan para guru memahami informasi utuh tentang sertifikasi guru. Semakin alur informasi itu menuju kebawah, semakin tidak jelas dan susah dicerna. Maka, guru yang masih penasaran biasanya berinisiatif untuk menanyakan hal-hal yang kurang jelas itu kepada pihak Dinas Pendidikan secara langsung.

5.1.2.3. Kewenangan (*Authority*)

Sumber daya penting lain dalam implementasi kebijakan adalah otoritas (kewenangan). Kewenangan dapat bervariasi dari program yang satu dengan

program yang lain. Contoh bentuk wewenang diantaranya adalah hak untuk membuat aturan penjas, mengeluarkan perintah kepada pegawai lain, mengambil dana untuk program, dan pembelian barang dan jasa. Pelaksana kebijakan harus menyadari bahwa mereka membutuhkan kerjasama dengan pelaksana kebijakan yang lain agar dapat mengimplementasikan kebijakan dengan sukses.

Dalam kaitannya dengan kewenangan ini, Kuryati, Kasie Tentis Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu menyatakan :

“..kalau kewenangan saya sekarang..ditanya kewenangan saya sekarang, kewenangan kasie tentis itu...memberikan data..yang berkaitan nanti dengan e....apa ya..?! dari kasie tentis dulu... kasie tentis itu dari kasubag kepegawaian..data, ini kuota nih..jadi meng.. data semuanya.. mengirim data, iya... diminta data semua..data diangkut,e..dikirim ke pegawaian, nanti diolah di kepegawaian..dipilah berdasarkan prioritas..ada 8 prioritas cuma saya..ini lagi ya, nanti dilihat lagi...gitu. Disana yang mengelola bagian kepegawian, panitianya karena sertifikasi itu disana..itu..di subag kepegawaian... kita hanya menyajikan data, selengkap-lengkapnya data. Nanti yang mengelola berdasar prioritas itu disana...” (30-12-2011).

Senada dengan apa yang dikatakan Kuryati, Dahlan Al-Hasan, Subag perencanaan dan evaluasi bagian informasi dan data mengatakan:

“e...pertama...kalau untuk tupoksi sertifikasi sebetulnya di dinas ini ada di tim teknis ya...di kepegawaian.. sebetulnya saya hanya pembantu, membantu dalam tim tapi bukan sebagai penanggungjawab utama ya...hanya sebagai tim..anggota tim lah...tapi karena ketua tim berganti-ganti terus...saya yang dari awal gitu..masih..ini.. ya kalau sekedar memberi penjelasan ya...mungkin bisa..ya jadi pertama untuk tim sertifikasi ini yang...secara tupoksi..tugas pokok dan fungsi yang ditugaskan oleh bapak kepala dinas adalah di bagian kepegawaian dan..e.. tentis, kasie tentis, tenaga teknis di masing-masing bidang.. kalau

SD tentis dikdas, kalau SMP,SMA,SMK ya tentis dikmen.. itu secara teknis proses sertifikasi itu mereka yang ngatur...” (30-12-2011).

Hal berbeda dikatakan oleh kepala SMA Negeri 1 Jatibarang, Somana, ia mengatakan tentang wewenang yang ia punyai terkait dengan sertifikasi guru :

“Dulu... kuota itu kewenangan kepala sekolah, sekarang sudah bukan kewenangan kepala sekolah.., kepala sekolah hanya mengetahui, hanya memberikan rekomendasi apakah guru itu benar... mengajar sesuai dengan peruntukannya sesuai dengan persyaratan atau memberi keterangan bahwa guru itu benar ya.. mengajar atau menjadi persyaratan sertifikasi. Jadi tetep saja yang menentukan adalah Dinas..” (21-12-2011).

Muslich, kepala SMA Negeri 1 Juntinyuat, saat ditanya kewenangan yang diberikan kepadanya dalam kaitannya dengan sertifikasi guru, ia mengatakan :

“Kalau pihak sekolah kami menentukan berhak tidaknya seseorang untuk didaftarkan sebagai calon e...apa... peserta sertifikasi. Jadi...kepala sekolah disini khususnya saya ya kalau memang sudah ada...surat dari disdik atau informasi melalui telepon maupun melalui surat, ya...saya langsung menghubungi guru yang bersangkutan dan segera diperintahkan untuk menghadap ke Dinas Pendidikan...” (21-12-2011).

Adapun Sunarto, Staf Tata Usaha SMA Negeri 1 Jatibarang ketika dikonfirmasi mengenai kewenangan dia sebagai orang yang ditugasi kepala sekolah untuk mengurus hal-hal terkait sertifikasi guru, ia mengatakan :

“Saya cuma berwenang untuk mengumpulkan berkas-berkas yang sudah ditentukan oleh pihak guru...” (24-12-2011).

Tidak jauh berbeda dengan apa yang dikatakan Sunarto, Aji, staf Tata Usaha SMA Negeri 1 Juntinyuat, dalam kaitannya dengan wewenang yang diberikan kepala sekolah kepadanya untuk membidangi sertifikasi guru di sekolah tersebut, ia mengatakan :

“Saya cuma mengurus aja...mengurus berkas, istilahnya...administrasi guru yang mau mengajukan sertifikasi ke Dinas..” (22-12-2011).

Dari pernyataan-pernyataan diatas mengenai wewenang yang diberikan oleh atasannya, dapat disimpulkan bahwa masing-masing pihak dibatasi oleh aturan yang berlaku. Bagaimanapun juga, Dinas Pendidikan lah yang menentukan hasil akhir dari usaha sekolah untuk mensukseskan program sertifikasi di sekolah mereka.

5.1.2.4. Fasilitas (*Facilities*)

Fasilitas juga menjadi sumber daya penting lainnya dalam implementasi kebijakan. Dalam kaitannya dengan fasilitas, ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu fasilitas sarana dan prasana serta fasilitas keuangan. Pelaksana kebijakan mungkin telah mempunyai staf yang cukup, telah memahami apa yang harus dilakukan, memiliki kewenangan untuk melaksanakan program, tetapi tanpa bangunan yang representatif, peralatan yang memadai, suplai barang yang lancar, implementasi tidak akan berhasil.

Fasilitas sarana dan prasarana dalam program kebijakan ini masih belum memadai. Hal ini dikemukakan oleh Dahlan Al-Hasan, Staf Subag Perencanaan dan Evaluasi bagian informasi dan data Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Lebih jelasnya ia mengatakan :

“Sarana dan prasaran penunjang ya karena tim sertifikasi ini include merupakan tugas dinas jadi tidak ada secara khusus..misalnya nih prasarana khusus untuk kegiatan sertifikasi tidak ada...namun gabung ke kegiatan lain.. kalau sertifikasi kita perlu ruangan, perlu in focus, kita perlu apa gitu kan...kita menggunakan inventaris yang ada gitu... jadi tidak secara khusus gitu..” (30-12-2011).

Adapun masalah fasilitas keuangan, untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu tidak ada masalah, karean sudah ditanggung oleh Pemerintah

Kabupaten Indramayu. Hal ini dikatakan oleh Kuryati, Kasie Tentis Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Lebih jauh ia mengatakan :

“Kondisi finansial ya..? kami mendapat anggaran dari kabupaten, untuk panitia..untuk operasional ada..dan cukup..” (30-12-2011).

Senada dengan apa yang dikatakan Kasie Tentis, Staf Subag Perencanaan dan Evaluasi bagian informasi dan data, Dahlan Al-Hasan juga mengatakan hal yang sama :

“Ya..untuk kondisi finansial kita punya anggaran untuk operasional komite subsidi guru lah..eh bukan subsidi guru..tim sertifikasi. Itu yang saya katakan di bagian kepegawaian. Anggarannya memang tidak banyak setiap tahun kita ada 50 juta lah..ya sekitar itu..untuk operasional, sosialisasi..kita pulang pergi ke bandung..atau ke jakarta..dalam rangka..ya pokoknya ada DPA nya lah..sekitar 50 jutaan.. dari APBD Kabupaten”. (30-12-2011).

5.1.3. Disposisi (*Disposition*)

Disposisi dalam dalam hal ini diartikan sebagai sikap, keinginan, kecenderungan atau kesepakatan pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan. Disposisi pelaksana kebijakan adalah faktor penentu lain dalam implementasi kebijakan. Jika para pelaksana dapat menyikapi sebuah kebijakan tertentu dengan baik, mereka akan dapat melaksanakan kebijakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

Maslah akan timbul jika sikap dan pandangan pelaksana kebijakan berbeda dari (keinginan) pembuat kebijakan, proses implementasi sebuah kebijakan benar-benar akan menjadi rumit. Dikarenakan para pelaksana kebijakan memiliki diskresi (keleluasaan), sikap mereka terhadap kebijakan akan menjadi hambatan bagi implementasi kebijakan yang efektif. Tiga hal penting berkenaan dengan disposisi yaitu efek disposisi, penempatan staf dan insentif/imbalan.

Dalam kaitannya dengan sikap pelaksana kebijakan, satu hal yang diperlukan adalah adanya dukungan pelaksana kebijakan terhadap kebijakan itu sendiri. Tanpa hal itu, pelaksana akan melaksanakan kebijakan dengan setengah hati, bahkan mungkin dengan keterpaksaan ia laksanakan kebijakan itu.

Berkenaan dengan kebijakan sertifikasi guru, setiap pihak mendukung kebijakan sertifikasi guru ini dengan antusias. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, Kepala sekolah, para guru dan staf tata usaha yang membantu guru dalam pelaksanaan sertifikasi guru, semuanya mendukung kebijakan tersebut. Hal itu sebagaimana disampaikan masing-masing pihak terkait.

Komentar kepala SMA Negeri 1 Juntinyuat, Muslich tentang sikap dan komitmennya terhadap kebijakan sertifikasi guru adalah sebagai berikut :

“Pada prinsipnya kepala sekolah juga kan guru yang...diberi tugas tambahan...otomatis sangat mendukung..namun dibalik itu juga menghimbau kepada guru-guru dalam setiap briefing maupun rapat, ni uang sertifikasi bukan uang nemu bukan uang gratisan..ini kita diberikan tanggung jawab karena seperti yang saya katakan tadi kan ujung-ujungnya sertifikasi itu kan dalam rangka meningkatkan kualitas pendididkan... nah disitu saya selalu menghimbau dan menekankan pada guru-guru untuk melaksanakan tugas kewajiban kita sebagai pendidik, pengajar, pelatih..dan seterusnya... dengan secara..sebaik-baiknya agar tujuan dari sertifikasi yaitu meningkatkan pendidikan dapat tercapai..” (21-12-2011).

Dalam kaitannya dengan sikap para pelaksana kebijakan terutama dalam hal komitmen, mulai dari pelaksana kebijakan di tingkat kabupaten sampai di level sekolah bisa dikatakan bagus. Namun komitmen yang kuat ini jika tidak dibarengi dengan ketersediaan informasi yang mudah didapat dan jelas, daya dukung sarana prasarana dan finansial yang memadai komitmen mereka akan kendur seiring dengan berjalannya waktu.

5.1.3.1. Efek disposisi (*Effects of Dispositions*)

Pengabaian akan kebijakan adalah penghalang utama kesuksesan implementasinya. Kebijakan-kebijakan ini mungkin dapat diimplementasikan dengan tepat karena para pelaksana kebijakan tidak memiliki kecenderungan untuk mengabaikan pelaksanaan sebuah kebijakan. Disisi lain, kebijakan-kebijakan lain akan menghadapi konflik langsung dengan pandangan dan kepentingan para pelaksana kebijakan dalam sebuah organisasi. Ketika orang diminta untuk melaksanakan perintah yang tidak mereka sukai dan setuju, tidak dapat dihindarkan adanya keengganan mereka untuk melaksanakan perintah tersebut dan ini akan berakibat pada kinerja mereka. Dalam kasus ini pelaksana kebijakan akan menggunakan diskresi (keleluasan) mereka untuk menghalangi implementasi sebuah kebijakan.

Seorang pelaksana kebijakan yang baik akan mengikuti dan mentaati aturan yang ada untuk mensukseskan implementasi kebijakan tersebut. Dalam kaitannya dengan kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Indramayu, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu yang membidangi program sertifikasi guru, dalam hal ini Kasie Tentis, Kuryati mengatakan :

“Ee...apa namanya.. kami disini mengikuti semua kebijakan sesuai, sesuai yang tadi, e.... pusat karena pedomannya kan tetap di pusat, jadi untuk itu harus sesuai..” (30-12-2011).

Adapun sikap dan komitmen kepala sekolah dan guru di lapangan dalam menanggapi kebijakan sertifikasi guru ini jelas dan tegas. Sebagaimana yang dikatakan Somana, Kepala SMA Negeri 1 Jatibarang, sebagai berikut:

“Komitmen kami tetap pada tujuan... kalau guru setelah diberi tunjangan sertifikasi, ya... sebagai guru yang profesional tapi belum profesional, ya silahkan mengundurkan diri sebelum dicoret. Komitmen seperti itu untuk meningkatkan kemajuan pendidikan. Kalau kaulitas guru, gurunya sudah profesional mudah-mudahan ya siswa-siswi kita ya pada masa yang akan datang ini akan menambah e.. apa namanya output nya ini yang lebih baik lagi”. (21-12-2011).

Dalam hal komitmen terhadap kebijakan Sertifikasi Guru, para guru sepakat untuk meningkatkan kinerja mereka, sebagaimana yang dikatakan oleh Sufana, guru Ekonomi SMA Negeri 1 Jatibarang :

“Ya untuk mengajar lebih baik.. ya dari sebelum mendapatkan sertifikasi... Intinya harus ada perubahan...” (24-12-2011)

Hal senada juga dikatakan oleh Sunarto, staf tata usaha SMA Negeri 1 Jatibarang, yang ditugasi oleh kepala sekolah untuk menangani sertifikasi guru, ia mengatakan :

“Ya saya siap melayani apabila ada pihak guru yang mau sertifikasi...” (24-12-2011)

Paparan diatas mengenai komitmen, dapat disimpulkan bahwa setiap pihak memiliki komitmen yang kuat untuk mensukseskan pelaksanaan kebijakan Sertifikasi Guru, khususnya di tempat kerja mereka. Namun komitmen saja tidak cukup untuk mensukseskan sebuah prgram, dalam hal ini program sertifikasi guru. Komitmen itu harus dibarengi dengan kinerja. Tanpa kinerja yang baik, seberapapun kuatnya komitmen, tidak akan menghasilkan apa-apa.

5.1.3.2. Penempatan Staf (*Staffing the Bereuacracy*)

Sikap pelaksana kebijakan terhadap kebijakan itu sendiri akan menjadi halangan dalam implementasi sebuah kebijakan. Personil yang ada yang tidak mengimplementasikan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh atasan akan menjadi penghalang dalam implementasi. Transfer atau pemindahan tempat tugas pelaksana kebijakan yang tidak mentaati perintah atasan dengan pegawai/staf yang lebih dapat bekerjasama untuk mensukseskan implementasi sebuah kebijakan.

Penempatan staff pelaksana pada masing-masing bidang telah diatur oleh organisasi dimana staf itu bekerja. Mestinya penempatan staf sesuai dengan bidang keahlian staf tersebut dan juga sikap staf yang harusnya mendukung

pelaksanaan sebuah kebijakan. Staf yang bersikap apriori terhadap sebuah kebijakan yang akan dia laksanakan, menjadi hambatan bagi sebuah organisasi untuk maju.

5.1.3.3. Insentif (*Incentives*)

Penggantian personil dalam sistem birokrasi pemerintah adalah bukan hal mudah untuk dilakukan dan penggantian itu tidak menjamin bahwa proses implementasi kebijakan akan berjalan dengan lancar tanpa halangan. Teknik lain yang perlu dicoba untuk mensiasati masalah sikap pelaksana kebijakan adalah dengan pemberian insentif (imbalan) yang sesuai dengan kinerja. Dengan hal ini, setiap individu (staf) akan memperhitungkan dan mencoba untuk meningkatkan insentif yang akan mereka terima jika mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemberian insentif pada umumnya akan dapat meningkatkan gairah kerja para pelaksana kebijakan. Namun banyak pihak menanggapi insentif ini biasa-biasa saja, karena memang pada kenyataannya pemberian insentif ini jarang dilakukan khususnya dalam dunia kerja pegawai negeri sipil, mungkin karena ada istilah “abdi negara”, jadi tugasnya ya mengabdikan, insentif urusan belakangan, itupun kalau ada. Berkenaan dengan insentif ini, Kasie Tentis Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, Kuryati mengatakan :

“Berupa materi..oh..e..kalau masalah itu kan target sih, ya sukses seperti itu karena kita sudah.. awal kami sudah...katakan dan meminta ya, biaya... ini loh kami uang sekian untuk kegiatan tahun ini... jadi..lewat APBD kami diberi uang itu sudah mencakup semuanya..” (30-12-2011).

Masalah insentif ini seharusnya menjadi perhatian pembuat kebijakan agar kinerja pelaksana kebijakan meningkat seiring dengan *reward* yang akan mereka terima jika mereka berhasil melaksanakan sebuah kebijakan. Insentif seharusnya menjadi penyemangat kerja. Walaupun insentif tidak selalu berupa materi, promosi atau kebaikan jabatan adalah salahsatu diantaranya.

5.1.4. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Birokrasi adalah suatu mesin politik yang melaksanakan kebijakan politik yang dibuat oleh pejabat politik. Oleh karena ia sebuah mesin, mestinya birokrasi tidak memiliki kepentingan pribadi. Ia tidak memiliki tanggungjawab politik, kecuali kepada bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam dunia pemerintahan, konsep birokrasi dimaknai sebagai proses dan sistem yang diciptakan secara rasional untuk menjamin mekanisme dan sistem kerja yang teratur, pasti dan mudah dikendalikan. (Firnansyah, 2011:21).

Birokrasi sebagai sebuah institusi bagaimanapun juga tidak bisa lepas dari bagaimana lahir dan berkembangnya sejarah manusia dan karena itu selalu dijalankan, diarahkan dan dipengaruhi oleh manusia-manusia juga. Manusia yang menjalankan birokrasi itulah yang seharusnya dapat mewarnai sebuah organisasi.

Struktur birokrasi juga merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan kebijakan. Struktur birokrasi menggambarkan garis komando, arah hubungan serta pola koordinasi antar unit kerja dalam sebuah organisasi. Aspek penting dalam struktur birokrasi adalah adanya *Standard Operating Procedures (SOP)* atau prosedur standar pelaksanaan dan fragmentasi atau pola hubungan kerja antar bagian dalam organisasi. Ketersediaan aturan yang jelas mengenai wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan.

Pelaksana kebijakan mungkin telah mengetahui apa yang harus dilakukan dan telah memiliki keinginan yang kuat dan sumber daya yang mencukupi, namun mereka masih akan terhalang dalam mengimplementasikan kebijakan oleh struktur organisasi dimana mereka bekerja. Struktur organisasi menentukan tingkat keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi yang kompleks akan menyulitkan koordinasi antar anggota organisasi tersebut.

5.1.4.1. Prosedur Operasional Standar (*Standard Operating Procedures-SOP*)

SOP adalah acuan yang memungkinkan pegawai untuk membuat keputusan dalam pekerjaan sehari-hari. SOP dibuat dalam merespon keterbatasan waktu dan sumber daya yang ada serta untuk penyeragaman pelaksanaan. Implementasi sebuah kebijakan akan lebih mudah dilaksanakan jika aturan yang diterapkan seragam. Tanpa adanya SOP, maka setiap pelaksana kebijakan akan melakukan tindakan sesuai persepsinya sehingga tidak terarah pada upaya pencapaian tujuan kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa terdapat SOP yang jelas mengenai pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru. Informasi tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Dra.Kuryati, kasie tentis Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, ia mengatakan : *“Ehem.. sudah jelas.. karena panduannya sudah jelas, sudah ada dan itu berlaku di seluruh Indonesia..”*. (30-12-2011).

Mengenai adanya SOP yang jelas ini juga diperkuat oleh Kepala SMA Negeri 1 Jatibarang yang sering mengikuti rapat dinas di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, ia mengatakan : *“Ya sebenarnya sudah jelas ya... SOPnya itu sudah jelas”*. (21-12-2011).

Namun, sesuatu hal yang perlu dicermati adalah selalu berubahnya SOP setiap tahunnya. Seorang staf Subag Perencanaan dan Evaluasi bagian informasi dan data Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, Dahlan Al-Hasan mengatakan hal tersebut. Lebih jelasnya ia mengatakan:

“...petunjuk teknis setiap tahun berubah. Saya sering bertanya SOPnya apa tahun ini? Mulai dari syarat masa kerja guru... dulu minimal 5 tahun... nah sekarang 7 tahun.. berubah terus setiap tahun... menyesuaikan keadaan gitu...” (30-12-2011)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa SOP sudah ada dan jelas, karena sudah ada panduan aturan dari pusat mengenai prosedur pelaksanaan sertifikasi guru, namun diskresi pelaksana kebijakan di daerah mengakibatkan

berubah-ubahnya aturan, terutama masalah syarat calon peserta sertifikasi untuk mengikuti sertifikasi.

5.1.4.2. Pembagian Tanggungjawab (*Fragmentation*)

Fragmentasi adalah pembagian tugas dan tanggungjawab terhadap sebuah kebijakan dalam sebuah unit kerja dalam organisasi. Semakin banyak pelaku dan agensi yang terlibat dan semakin mandiri keputusan masing-masing mereka buat, semakin kecil kemungkinan implementasi kebijakan sukses untuk dilaksanakan. Adapun konsekuensi fragmentasi/pembagian tugas dan tanggungjawab adalah adanya penyebaran tanggungjawab, hal ini akan membuat koordinasi sulit dilakukan.

Birokrasi di Indonesia masih belum efisien, seperti masih terjadinya tumpang tindih kegiatan atau tupoksi antar instansi pemerintah. Terjadinya penumpukan pegawai di beberapa lembaga dan distribusi pegawai yang tidak merata menjadi salah satu aspek lemahnya birokrasi yang menyebabkan kinerja birokrasi menjadi lamban dan tidak efektif. Kepekaan birokrasi untuk mengantisipasi tuntutan masyarakat mengenai perkembangan ekonomi, sosial dan politik sangat kurang sehingga kedudukan birokrasi yang seharusnya sebagai pelayan masyarakat cenderung bersifat *vertical top down* daripada *horizontal participative*. (Rakhmawanto, 2011:64-65).

Ketersediaan aturan yang jelas mengenai wewenang dan tanggungjawab pelaksana program sertifikasi guru sudah ada. Masing-masing bagian sudah jelas wewenang dan tanggungjawab yang harus diemban. Hal itu seperti yang diungkapkan Dahlan, Staf Subag Perencanaan dan Evaluasi bagian informasi dan data, ia menyatakan :

“Sudah ada... dan itu apa namanya..., dituangkan dalam peraturan Bupati tentang tupoksi... tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian.. masing-masing bidang di Dinas Pendidikan”. (30-12-2011).

Hal itu juga diperkuat keterangan Somana, kepala SMA Negeri 1 Jatibarang, ia mengatakan tentang pembagian wewenang dan tanggungjawab pelaksana kebijakan :

“Ya, sudah ada, karena sudah ada job trainingnya ya... si A diberi tugas apa, si B juga diberi tugas apa”. (21-12-2011).

Pembagian wewenang dan tanggungjawab sampai saat ini berjalan dengan baik. Namun, yang perlu diperhatikan adalah koordinasi masing-masing pihak dalam organisasi tersebutlah yang seharusnya lebih ditingkatkan. Alur komunikasi yang kurang efektif, karena harus melalui beberapa tahap atau tingkat, membuat informasi kurang jelas dan hal ini akan berakibat buruk bagi organisasi.

5.1.5. unsur-unsur yang berperan dalam implementasi kebijakan sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu.

Berdasarkan analisis keberperanan empat unsur penting dalam implementasi kebijakan (komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi), empat unsur tadi memiliki daya dukung yang berbeda-beda. Ada unsur yang dipenuhi dalam implementasi kebijakan dan ada unsur yang tidak memenuhi persyaratan seperti yang disyaratkan oleh Edward III sehingga kurang mendukung proses implementasi kebijakan.

5.1.5.1. Unsur-unsur yang Mendukung Implementasi kebijakan sertifikasi guru

Dari keempat unsur yang dinyatakan oleh Edward III, yang paling mendukung terhadap implementasi kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu adalah Sumber daya dan Disposisi. Staf yang mencukupi dan sikap positif yang ditunjukkan oleh para pelaksana kebijakan, terutama dalam hal komitmen, adalah bukti adanya

keseriusan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru. Berikut penjelasan mengenai hal tersebut.

Dalam hal sumber daya, adanya staf yang mencukupi dan memiliki kompetensi untuk melaksanakan kebijakan, adanya pemberian wewenang dan tanggungjawab serta tersedianya fasilitas, terutama fasilitas keuangan yang disediakan oleh APBD Kabupaten Indramayu adalah modal yang baik untuk melancarkan implementasi kebijakan sertifikasi guru. Adapun Disposisi, sikap positif dan komitmen yang kuat dari para pelaksana kebijakan serta adanya penempatan staf berdasarkan tugas dan keahliannya, benar-benar mendukung pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru. Struktur Birokrasi juga mendukung implementasi kebijakan.

5.1.5.2. Unsur-unsur yang kurang mendukung implementasi kebijakan sertifikasi guru

Unsur lain yang dinyatakan berperan terhadap implementasi kebijakan, atas dasar teori Edward III adalah komunikasi dan Struktur Birokrasi. Dalam implementasi kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu, faktor komunikasi dan struktur birokrasi memiliki kelemahan sehingga menghambat pelaksanaan kebijakan.

Sebenarnya, pihak pembuat kebijakan di pusat (pemerintah pusat) telah membuat sistem komunikasi yang baik dengan adanya sistem komunikasi dua arah. Namun di daerah, sistem komunikasi yang ada adalah komunikasi satu arah. Para guru sebagai sasaran kebijakan sertifikasi guru ini banyak mengalami kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai sertifikasi guru. Informasi yang ada pun tidak memberikan kejelasan kepada guru akan program sertifikasi guru.

Masalah komunikasi ini tentunya akan menghambat pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru karena ketiadaan informasi yang jelas dan memadai mengenai sertifikasi guru akan membingungkan guru dan staf tata usaha di sekolah yang membantu pelaksanaan sertifikasi. Jika hal ini tidak cepat ditanggulangi,

kebuntuan komunikasi ini akan terus berlanjut dan akan membawa implikasi negatif tentunya terhadap pelaksanaan Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu.

Dalam hal struktur birokrasi, masalahnya ada dalam SOP. SOP memang sudah ada dan dianggap jelas oleh beberapa pihak, namun selalu berubahnya SOP setiap tahunnya adalah bukan masalah kecil bagi para guru calon peserta sertifikasi guru khususnya. Mereka tidak mendapatkan kejelasan nasib mereka mengenai waktu keikutsertaan mereka dalam program sertifikasi guru. Pada tahun pertama sejak sertifikasi guru dilaksanakan, kerancuan SOP sudah terjadi. Saat itu banyak guru yang berasumsi bahwa tidak ada kriteria khusus untuk dapat mengikuti program sertifikasi guru. Siapapun yang dianggap punya akses informasi yang paling cepat, dapat masuk sertifikasi lebih dahulu.

Tahun berikutnya, atau tahun ketiga dilaksanakannya program sertifikasi guru, masa kerja adalah sebagai patokan/acuan untuk dapat mengikuti sertifikasi guru. Guru yang masa kerjanya kurang dari lima tahun tidak/belum dapat mengikuti sertifikasi guru. Guru yang masa kerjanya masih sedikit dibandingkan dengan guru senior harus mengantri untuk dapat giliran masuk sertifikasi. Hal ini berlangsung sampai tahun keempat dari pelaksanaan program sertifikasi guru ini.

Selanjutnya, di awal tahun 2012 ini, atau memasuki tahun kelima pelaksanaan sertifikasi guru, aturan tentang syarat calon peserta sertifikasi guru ini berubah lagi. Dua tahun sebelumnya, syarat keikutsertaan seorang guru dalam program sertifikasi adalah masa kerja dia sebagai guru, atau masa pengabdian dia menjadi guru. Namun, pada tahun ini yang menjadi acuan adalah usia. Guru yang usianya lebih tua, akan didahulukan walaupun memiliki masa kerja yang sama dengan guru yang lebih muda usianya. Hal ini tentunya merugikan guru-guru yang dengan setia mengantri, menunggu giliran untuk masuk dalam nominasi calon peserta sertifikasi guru tahun ini (2012), harus menelan kekecewaan. Kerancuan SOP ini jelas memakan banyak korban, dalam hal ini guru. Jika kerancuan SOP ini tidak segera diselesaikan, tahun-tahun kedepan pelaksanaan sertifikasi guru ini masih akan menuai banyak protes dan berbuah kekecewaan bagi para guru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini mengenai implementasi kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu dengan meneliti peranan komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi terhadap implementasi kebijakan. Penelitian ini telah mengikuti tahapan-tahapan yang lazim dalam melakukan penelitian yaitu pembuatan instrumen, pengumpulan data, analisis data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu masih belum terlaksana secara efektif. Masih banyak guru yang belum benar-benar mengerti prosedur dan mekanisme sertifikasi guru. Baik di SMA Negeri 1 Jatibarang maupun di SMA Negeri 1 Juntinyuat, pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru masih belum optimal. Begitupun Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu sebagai pelaksana kebijakan di tingkat daerah belum mampu memberi solusi terbaik atas permasalahan yang dihadapi oleh guru, terutama dalam merespon aturan yang selalu berubah hampir setiap tahunnya. Inkonsistensi aturan, terutama dalam hal persyaratan bagi para calon peserta program sertifikasi guru, membingungkan pihak guru sebagai sasaran program. Suksesnya program sertifikasi adalah ketika tujuan utama dapat tercapai, yaitu meningkatnya mutu pendidikan secara nasional. Sampai saat ini, seleksi guru calon peserta sertifikasi belum maksimal sehingga ada kesan bahwa siapapun guru yang ikut sertifikasi ujung-ujungnya pasti lulus.

2. Berdasarkan keberperanan empat unsur penentu keberhasilan implementasi kebijakan, setiap unsur dapat dipenuhi walaupun belum sempurna. Masih banyak kekurangan dalam unsur komunikasi dan

struktur birokrasi. Penyampaian pesan yang tidak sempurna karena banyak alur yang harus dilalui dan ketidakjelasan pesan membuat guru bingung akan program yang sebenarnya. SOP yang tidak konsisten, yang selalu berubah-ubah setiap tahunnya menyulitkan guru untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang selalu baru. Ketidaksempurnaan keempat unsur tadi menghambat proses implementasi kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu.

6.2. Saran

Hasil studi ini menghasilkan beberapa saran bagi upaya yang lebih maksimal dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang lebih efektif, yaitu :

1. Agar implementasi kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 1 Jatibarang SMA Negeri 1 Juntinyuat Kabupaten Indramayu dapat terlaksana secara efektif, setiap pihak terutama guru harus tahu dan mengerti program sertifikasi : dasar hukum, tujuan, manfaat, prosedur, mekanisme dan alur sertifikasi. Inkonsistensi aturan sebisa mungkin diminimalisir agar tidak lagi membingungkan. Seleksi calon peserta sertifikasi harus lebih diperketat, sehingga guru yang diberangkatkan untuk mengikuti pelatihan guru adalah guru yang kompeten dan siap diuji secara pedagogik dan kepribadian sebagai guru.
2. Untuk mengatasi kendala dalam hal penyampaian pesan kepada sasaran program (para guru), seharusnya diadakan komunikasi langsung tanpa melalui banyak jalur yang justru akan mendistorsi makna pesan yang dimaksud. Dialog interaktif maupun diskusi adalah alternatif solusi yang perlu dipertimbangkan. Ketidakjelasan pesan dapat ditanggulangi dengan bertanya langsung kepada narasumber yang menguasai materi tentang sertifikasi guru. Dan untuk SOP yang selalu berganti, pihak daerah (Dinas Pendidikan Kabupaten) seharusnya dapat menyampaikan keluhan dan aspirasi guru yang kebingungan akan aturan kepada Dinas Propinsi dan Pusat karena lazimnya yang membuat SOP adalah pembuat kebijakan agar kebijakan tersebut dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur. (2011). *Tips Sukses PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru)*. Yogyakarta : Diva Press.
- Bacal, Robert. (1999). *Performance Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Baines, Lawrence. (2010). *The Teachers We Need Versus the Teachers we have : the Realities and the Possibilities*. Maryland : Rowman and Littlefield Publisher, Inc.
- Boyd, Donald et.al. (2007). *The effect of Certification and Preparation on Teacher Quality*. The Future of Children, Vol.17 No.1 pp.45-68.
- Chatib, Munif. (2011). *Gurunya Manusia : Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*. Bandung : PT Mizan Pustaka.
- Creswell, John W. (2008). *Educational Research : Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Forth Edition. California: SAGE Publication, Inc.
- Danim, Sudarwan. (2008). *Kinerja Staff dan Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung : Alfabeta.
- Dharma, Satria et.al. (2009). *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*. Jakarta : PT Grasindo.
- Dirjen Dikti. (2007). *Panduan Penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan*.
- Dunn, William N. (2004). *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey : Pearson Education.
- Firnas, M. Adian & Maesarini, Indah Wahyu. (2011). *Evaluasi Reformasi Birokrasi : Masalah Politisasi Birokrasi dalam Politik Indonesia*. ISSN:1978-7103. Vol.5, No.2. 20-35. BKN : Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian.
- Gilley, Jerry W. et al. (1999). *The Performance Challenge : Developing Management Systems to Make Employees Your Organization's Greatest Asset*. Massachusetts, USA : Perseus Books.
- Grindle, Merilee S. (1980). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Herman. (2011). *Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi : Solusi Proaktif Permasalahan SDM aparatur*. BKN: Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian. ISSN:1978-7103. Vol.5, No.1. 68-78.
- Hildbrant, Susan A. (2008). *Spanish Teacher' Resource Use While Attempting National Board Certification*. Hispania, Vol.91 No.1 pp.59-72.
- Indiahono, Dwiyanto. (2009). *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta : Gava Media.
- Irawan, Prasetya. (2007). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok : DIA FISIP UI.
- Jones, Jeff. (2006). *Developing Effective Teachers Performance*. California : SAGE Publication, Inc.
- Kerlinger, Fred N. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Khoiri, Hoyyima. (2010). *Jitu dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru*. Yogyakarta : Bening.
- Liaw, Ponijan. (2008). *The Art of Communication that Works*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Mazmanian, Daniel A. & Paul A. Sabatier. (1983). *Implementation and Public Policy*. Washington : Scott, Foresman and Company.
- Melansari, Oktora. (2010). *Analisis Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cipayung Kota Jakarta Timur*. Jakarta : Tesis.FISIP UI.
- Mulyasa, Enco. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Murphy, Kevin R & Cleveland, Jeanette N. (1991). *Performance Appraisal : An Organizational Perspective*. Massachusetts, USA : Allyn and Bacon.
- Muslich, Masnur. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mustopadidjaja, A.R. (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta : Duta Pertiwi Foundation.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Nugroho, Riant. (2011). *Public Policy : Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

----- (2008). *Kebijakan Pendidikan yang Unggul*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

----- (2003). *Kebijakan Publik :Formulasi, Implementai dan Evaluasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Rakhmawanto, Ajib. (2011). *Kebijakan Moratorium dan Penataan Pegawai Negeri Sipil Bagian dari Reformasi Birokrasi*. BKN: Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian. ISSN:1978-7103. Vol.5 No.2. pp 63-73.

Rohman, Arif & Wiyono, Teguh. (2010). *Education Policy in Decentralization Era*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sagala, Syaiful. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.

Sarimaya, Farida. (2008). *Sertifikasi Guru : Apa,Mengapa dan Bagaimana?* Bandung : Yrama widya.

Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Edisi ke-3.

Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sujanto, Bedjo. (2009). *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Jakarta : Raih Asa Sukses.

Tan, Jason et.al. (1997). *Education in Singapore*. New Jersey : Prentice Hall.

Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Uno, Hamzah B. (2011). *Profesi Kependidikan :Problem, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Wibawa, Samudra. (2011). *Politik Perumusan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Yamin, Martinis & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada Press.

Sumber Lain :

Republik Indonesia, UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Republik Indonesia, UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Permendiknas RI no 18 tahun 2007, tentang sertifikasi guru dalam jabatan.

Buku I. Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru. Depdiknas. 2009.

PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
(Untuk Staf Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu)

a. Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?

b. Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan?
- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?
- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

c. Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?

- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah ada insentif non-material? Berupa apa? Untuk siapa?

d. Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada *Standard Operating Procedures*/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?
- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru di daerah, khususnya di Kabupaten Indramayu?

PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
(Untuk Kepala Sekolah)

a. Komunikasi

- Apakah Dinas Pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?

b. Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan?
- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?
- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

c. Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?

- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah ada insentif non-material? Berupa apa? Untuk siapa?

d. Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada *Standard Operating Procedures*/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?

Pertanyaan tambahan :

- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru di daerah, khususnya di SMA ini?

PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
(Untuk Guru/ Staff Tata Usaha)

a. Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?

b. Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi guru?
- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?
- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

c. Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?
- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah ada insentif non-material? Berupa apa?

d. Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada *Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional* yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?

Pertanyaan tambahan :

- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru di daerah, khususnya di SMA ini?
- Adakah masukan/usulan dari bapak/ibu tentang pelaksanaan program sertifikasi yang sedang berjalan ini?
- Apa harapan anda untuk program sertifikasi ini?

NARASUMBER KE-1

HASIL WAWANCARA
 DENGAN Dra.KURYATI, KASIE TENTIS DINAS PENDIDIKAN
 KABUPATEN INDRAMAYU
 TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
 DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
 KABUPATEN INDRAMAYU
 DILAKSANAKAN PADA 30 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru?
Iya, dinas pendidikan melaksanakan sertifikasi e...sosialisasi sertifikasi guru.
- Seperti apa bentuk sosialisasinya Bu?
Pelaksanaan sosialisasi sertifikasi pertama melalui rapat dinas..itu hanya kepada kepala sekolah dan kepala UPTD... Berikutnya untuk lebih mendalamnya dari pihak dinas itu ke...per sektor. Jadi kita datang ke sektor, nanti per sektor dikumpulkan.
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Kalau...masukan seperti apa ya...?! Karena kita sudah jelas panduannya. Udah ada jelas panduannya, mereka hanya berkisar pada..ketika kita kesana mereka tidak memberikan masukan apa-apa karena panduannya sudah jelas...mereka menanyakan tentang kuotanya bagaimana gitu..e...sekitar prioritasnya bagaimana begitu... atau misalnya saya ini guru..sarjana ini..sarjana TIK ngajar PPKn, boleh tidak? Seputar itu saja...tidak ada yang... kalau masukan secara itu ga, karena jelas panduannya..
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, Bu?
Jadwal...kami disini mempunyai jadwal...juga di.....apa namanya.. artinya kita mengikuti jadwal yang sudah ditetapkan oleh LPMP. Jadi kita mengikuti itu... dinas pendidikan kabupaten mengikuti jadwal yang sudah di....diberikan dari pihak LPMP iya...jadi kita tinggal mengikuti saja tanggal sekian rekrutmen data, tanggal sekian untuk pencatatan ini..tanggal sekiannya lagi dikirim kesana..gitu..sudah ..sudah ada, malah dijadwalkan sejak awal. Untuk 2012 aja kita sudah ada jadwal untuk 2012...

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan, Bu?

Ada. Jadi e...kalau pelatihan...pelatihan sih..bukan pelatihan ya namanya, bentuknya cuma apa, workshop begitu..e...atau koordinasi atau e...ya semacam seperti itu..tidak sampai pealihan...sebentar... pelatihan ada ga ya?!.. pelatihan..ya, ssaya pernah mengikuti pelatihan di..LPMP..

- *Apa biasanya materi pelatihannya, Bu?*
Materi pelatihannya ya...tentang pedoman pelaksanaan..tentang bagaimana mekanisme sertifikasi..prosedur bagaimana merekrut.. perekrutan.. sampai dengan pengiriman..sampai dengan mendapatkan sertifikat..
- *Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah didapat?*
- *Ya, sangat mudah..karena e..kami juga menginformasikan ke mereka..ke..sekolah itu.. mangga diakses saja dari sini... web nya bukan punya disdik kabupaten, bukan.. ada KSG, Konsorsium Guru Sertifikasi...*
- *Apa saja kewenangan yang diberikan kepada ibu dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi guru?*
Kewenangan saya...saya sebetulnya begini ya..jadi saya bingung juga nih ditanya sebagai kasie tentis karena sertifikasi itu adanya di kepegawaian, ya..kan kebetulan saja saya dulunya di kepegawaian.. kalau kewenangan saya sekarang..ditanya kewenangan saya sekarang, kewenangan kasie tentis itu...memberikan data..yang berkaitan nanti dengan e....apa ya..?! dari kasie tentis dulu... kasie tentis itu dari kasubag kepegawaian..data, ini kuota nih..jadi meng.. data semuanya.. mengirim data, iya... diminta data semua..data diangkut,e..dikirim ke pegawaian, nanti diolah di kepegawaian..dipilah berdasarkan prioritas..ada 8 prioritas cuma saya..ini lagi ya, nanti dilihat lagi...gitu. Disana yang mengelola bagian kepegawian, panitianya karena sertifikasi itu disana..itu..di subag kepegawaian... kita hanya menyajikan data, selengkap-lengkapnya data. Nanti yang mengelola berdasarkn prioritas itu disana...
- *Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi?*
Kondisi finansial ya..? kami mendapat anggaran dari kabupaten, untuk panitia..untuk operasional ada..dan cukup..
- *Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?*
Bagaimana ya kalo dibilang kondisi sarana dan prasarana..nah batasan memadainya bagaimana..kan gitu. Gini...ketika kami sosialisasi ke sekolah, ya kita pakai kendaraan yang ada, kendaraan dinas..disana kita menggunakan fasilitas umpamanya gedung PGRI

misalnya ya...pake gedung, kalau tidak..aula sekolah gitu ya... kalau itu dianggap memadai, ya begitu...

Disposisi

- Bagaimana komitmen ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
Ee...apa namanya.. kami disini mengikuti semua kebijakan sesuai, sesuai yang tadi..e..pusat karena pedomannya kan tetap di pusat, jadi untuk itu harus sesuai..
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
Berupa materi..oh..e..kalau masalah itu kan target sih, ya sukses seperti itu karena kita sudah.. awal kami sudah...katakan dan meminta ya, biaya... ini loh kami uang sekian untuk kegiatan tahun ini... jadi..lewat APBD kami diberi uang itu sudah mencakup semuanya.. ga parsial.

Struktur Birokrasi

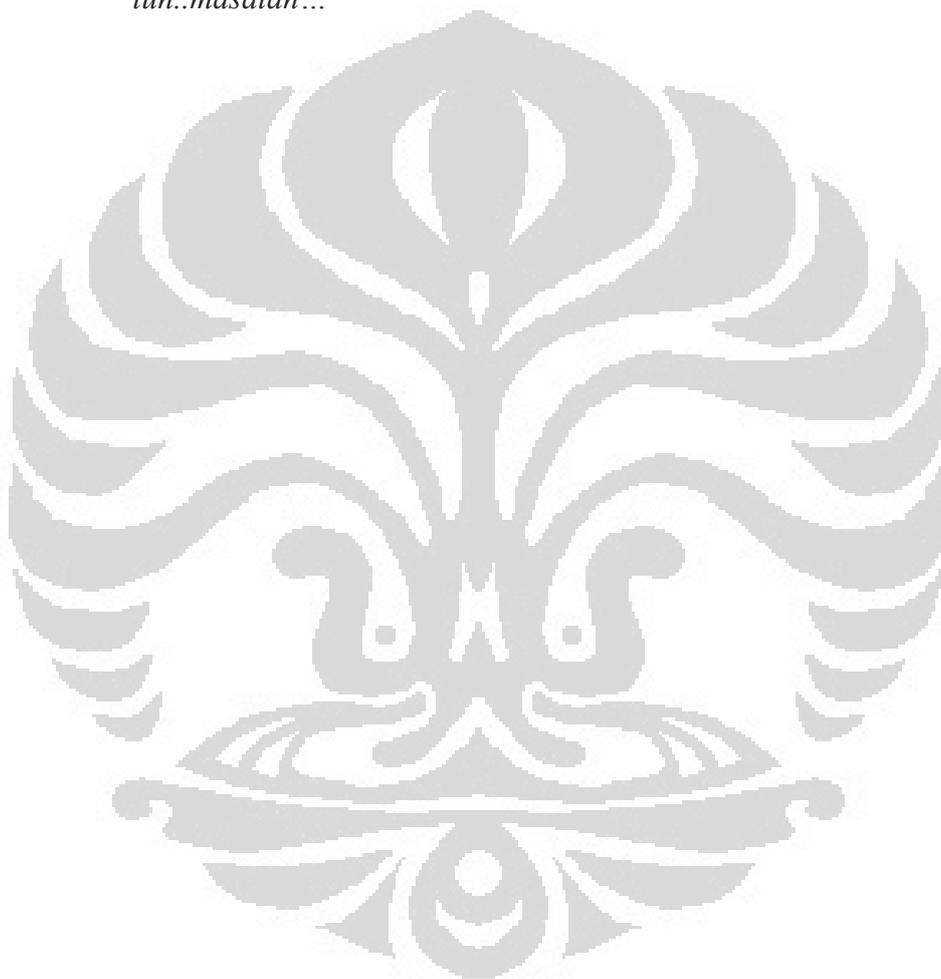
- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas?
Ehem.. sudah jelas.. karena panduannya sudah jelas, sudah ada dan itu berlaku di seluruh Indonesia..
- Apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakan sesuai SOP?
Ini kan kita terkait kepegawaian ya..jadi semuanya dari ketua, penanggungjawab... ketua, sekretaris, pelaksana gitu...sudah dibekali dengan informasi-informasi tentang apa yang harus dilakukan...
- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
Iya, iya... seperti yang tadi saya sampaikan, dan dari kasie tentis manyampaiakan.. dari pihak panitia dulu ya... bagian kepegawaian minta data, terus dipilah berdasarkan jenjang, dikirim semua data yang ada..nanti kewenangannya..bukan.. apa ya... untuk...namanya apa... membuat skala prioritas, prioritas..sesuai dengan prioritas yang ditetapkan disana..misalnya prioritas masa kerja... bukan jam ngajar, pokoknya 8 kriteria itu lah...itu sudah seperti itu.. nanti ketika disana sudah ditetapkan kuota sekian, dan kami diundang dari kasie tentis...dari kepegawaian di undang, dibicarakan ini yang masuk kuota, dan ketika ini yang besar ya..yang belum dapat, yang belum masuk kuota itu, ya diberi pengertian, dijelaskan..karena..ada juga sih yang ngerasa belum masuk tuh dianggap begini atau begitu.. ini lho datanya..

- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru, khususnya di Indramayu ini sudah sesuai dengan aturan yang ada?

Ya, sesuai dengan aturan.. ya...

- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru di daerah, khususnya di Indramayu?

Kendala yang..... ga terlalu ya, ga ada..Cuma paling tidak, ya tadi masalah lho koq ini sudah masuk, itu belum..masalah itu aja.. tidak sampe krusial gitu... ya,e..mereka ga faham tapi setelah dikasih pengertian..oh iya saya harus ngantri..ga terlalu ada apa namanya tuh..masalah...



NARASUMBER KE-2

HASIL WAWANCARA
DENGAN DAHLAN, SUBAG PERENCANAAN DAN EVALUASI, BAGIAN
INFORMASI DAN DATA DINAS PENDIDIKAN KAB.INDRAMAYU
TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU DI SMA
NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
DILAKSANAKAN PADA 30 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
*Ya. Setiap tahun kita sesuai program kita laksanakan sosialisasi sebelum pelaksanaan sertifikasi itu sendiri.
Pertama kita paparkan pedoman-pedoman atau petunjuk teknis dari pusat dengan mengumpulkan calon sertifikasi...guru-guru calon peserta sertifikasi.*
- Kalau ke sekolah-sekolah bagaimana pak? Dari dinas datang ke sekolah..atau bagaimana?
Itu tahap pertama itu kita kumpulkan dulu mereka di suatu tempat gitu... jadi dipusatkan, kami tidak datang ke sekolah tapi mereka datang ke suatu tempat gitu... tahap pertama ya memaparkan itu tadi... apa yang perlu diperisapkan ketika yang bersangkutan termasuk peserta program sertifikasi tahun yang bersangkutan..
- Apakah itu untuk guru-guru yang dipanggil untuk sertifikasi saja atau guru-guru yang belum tersertifikasi juga ikut?
Kalau tahap pertama keseluruhan..tapi keseluruhan ini...jadi...ada beberapa tahap sosialisasi ini. Yang pertama tahap....tahap-tahap awal itu kepada keseluruhan tapi tidak kepada guru...kami memanggil kepala sekolah...SMP,SMA,SMK negeri dan swasta. Kalau kepala SD kita melalui UPTD. Kita...dalam rapat rutin kita sampaikan program sertifikasi e...pusat... persyaratan-persyaratan dan bagaimana cara untuk menjadi peserta sertifikasi...sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Menerima masukan..banyak masukan... terutama banyak pertanyaan bagaimana kalau yang bersangkutan belum punya NUPTK misalnya.. karena NUPTK merupakan syarat utama untuk ikut sertifikasi. NUPTK itu Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

- Bagaimana dengan buku pedoman tentang sertifikasi guru pak? Apakah jelas dan mudah difahami?
Buku pedoman... ya bagi kami cukup jelas..dan walaupun cukup jelas bagi kami...ini perlu disosialisasikan. Sosialisasi tahap pertama tadi sudah kita lakukan, sosialisasi tahap kedua kita khususkan kepada mereka yang memang termasuk kuota artinya...mereka terpanggil pada tahun yang bersangkutan. Jadi kita undang daftar-daftar nama oleh pusat melalui LPMP di Bandung Jawa Barat ya...ada nama-nama itu..kita undang mereka ya kalau tidak bisa satu kali ya kita bagi kedalam beberapa zona sesuai kapasitas daya tampung yang pertama ruangan kemudian efisiensi sosialisasi gitu...kita bagi...biasanya kita bagi enam titik.
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?
Sementara...yang sudah kami lakukan..beberapa tahun ya... alhamdulillah gitu..tidak ada kendala...sesuai jadwal walaupun kami pernah e...apa namanya...ya ada sedikit dari limit waktu yang ditentukan oleh propinsi oleh UPI agak-agak telat beberapa hari gitu.. karena peserta kesulitan...kesulitannya survei data dari mereka dari peserta ini agak-agak lambat... tapi umumnya lancar, sesuai jadwal...

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?
Betul ada..jadi...e..tim sertifikasi itu sebelum ada program ini kita ada pelatihan..baik di tingkat pusat ataupun di tingkat propinsi. Dan...hasil dari sana kan kita membawa petunjuk-petunjuk...kemudian..kuota termasuk.. termasuk daftar nama. Yang dilatih itu nanti bertugas untuk...ya tadi mensosialisasikan gitu.. untuk mensosialisasikan ya tadi kepada pihak-pihak terkait gitu.. Materi pelatihan ya..pertama..e....membahas juklak juknis lah..atau panduan-panduan yang ada..itu yang pertama..kemudian secara teknis juga mengarah kepada pengisian instrumen... instrumen yang harus diisi oleh guru..dan format A1 atau format apakah gitu... portofolio atau apa lah gitu...
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
Untuk informasi ya....setahu saya ya sebetulnya jelas..Cuma mungkin belum menyentuh ke seluruh pelosok gitu... karena sosialisasi awal kan kita melalui perwakilan-perwakilan...kalau SD kan melalui

UPTD.. bisa saja informasi dari kami lewat pihak lain agak kurang nyambung..

Nah ketika itu terjadi ya.. mereka juga untuk mencari keterangan yang lebih ini ya..mereka ke kami, ke dinas langsung gitu...

- *Saya denger juga katanya informasi tentang sertifikasi ini juga sudah ada online, betul?*

Untuk tahun ini betul sudah ada online.. mulai tahun ini segala sesuatunya bisa menggunakan online...seperti juga kuota.. kuota itu sudah menggunakan NUPTK online.. semuapun bisa mengakses.. kita berikan ini...web nya yang anda perlukan untuk mencari apakah anda termasuk kedalam peserta atau..belum, ketika belum seperti apa.. sudah ada...sudah...

- *Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan?*

e...pertama ada...kalau untuk tupoksi sertifikasi sebetulnya di dinas ini ada di tim teknis ya...di kepegawaian.. sebetulnya saya hanya pembantu, membantu dalam tim tapi bukan sebagai penanggungjawab utama ya...hanya sebagai tim..anggota tim lah...tapi karena ketua tim berganti-ganti terus...saya yang dari awal gitu..masih..ini.. ya kalau sekedar memberi penjelasan ya...mungkin bisa..ya jadi pertama untuk tim sertifikasi ini yang...secara tupoksi..tugas pokok dan fungsi yang ditugaskan oleh bapak kepala dinas adalah di bagian kepegawaian dan..e.. tentis, kasie tentis, tenaga teknis di masing-masing bidang.. kalau SD tentis dikdas, kalau SMP,SMA,SMK ya tentis dikmen.. itu secara teknis proses sertifikasi itu mereka yang ngatur...termasuk tadi sosialisasi ke lapangan, membagikan format AO kemudian yang online juga. Tapi ketika online, memang berawal dari kita juga..NUPTKnya yang menggarap kita...kita punya operator di ICT yang langsung tergabung dalam jaringan. Ya saya juga masih buka web yang itu..dan ketika ada guru yang nanya kenapa gak masuk..coba kita lihat disini..ya dari segi usia anda belum cukup..nah itu..dan akhirnya bisa difahami..

- *Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi ini khususnya di dinas?*

Ya..untuk kondisi finansial kita punya anggaran untuk operasional komite subsidi guru lah..eh bukan subsidi guru..tim sertifikasi. Itu yang saya katakan di bagian kepegawaian. Anggarannya memang tidak banyak setiap tahun kita ada 50 juta lah..ya sekitar itu..untuk operasional, sosialisasi..kita pulang pergi ke bandung..atau ke jakarta..dalam rangka..ya pokonya ada DPA nya lah..sekitar 50 jutaan..

- *Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi?*

Ya kalau dilihat dari kapasitas volume kerja atau volume.. yang terus meningkat ya kurang mencukupi sebetulnya..

- Darimana alokasi anggaran tersebut?

Dari APBD kabupaten...

- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

Sarana dan prasaran penunjang ya karena tim sertifikasi ini include merupakan tugas dinas jadi tidak ada secara khusus..misalnya nih prasarana khusus untuk kegiatan sertifikasi tidak ada...namun gabung ke kegiatan lain.. kalau sertifikasi kita perlu ruangan, perlu in focus, kita perlu apa gitu kan...kita menggunakan inventaris yang ada gitu... jadi tidak secara khusus gitu..

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini, khususnya di Indramayu pak?

Ya kalau saya mengatasmakan guru begitu lah...sebagai peserta ya disambut dengan baik dalam arti ya mereka antusias sekali....Cuma ya kadangkala, kadangkala kami yang di kabupaten ini yang suka kewalahan menerima komplain dari mereka.. komplain itu ada saja.. ketikaa temannya terbawa tahun ini...ditinggal... nah ini kan kompalannya melulu koq kenapa saya ga bisa masuk...nah sekarang untuk tahun ini, bapak..yang menentukan itu bukan data dari sekolah dari UPTD atau dari mana-mana.. tapi dari NUPTK online.. ketika data bapak di online nya betul, pasti insya Allah akan masuk gitu... Otomatis.. karena itu dengan sistem kan...tidak bisa kita “nyelag” kasarnya atau “nyodok” ke nomor ini ga bisa sekarang...

- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?

Ya kalau kami kepengennya ya dituntaskan gitu...dituntaskan... karena ya ini...secara umum walaupun secara parsial saya belum meneliti lebih jauh ya..bagaimana dampaknya sertifikasi ini terhadap kinerja mereka gitu, tapi secara umum ya mereka antusias gitu lah.. ya dengan begitu kan kita mengharapkan dapat meningkatkan kinerja, kompetensinya juga..

- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?

Tidak ada.., sudah include dalam dana dari PEMDA itu..

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?

Ada. Itu berdasarkan petunjuk teknis yang setiap tahun berubah. Saya sering bertanya SOPnya apa nih tahun ini? Mulai dari syarat masa kerja guru.. dulu minimal 5 tahun..nah sekarang 7 tahun... berubah terus setiap tahun... menyesuaikan keadaan gitu...

- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?

Sudah ada... dan itu apa namanya..., dituangkan dalam peraturan Bupati tentang tupoksi... tugas poko dan fungsi masing-masing bagian.. masing-masing bidang di Dinas Pendidikan.

- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?

Ya.., sudah sesuai dengan aturan..

NARASUMBER KE-3

HASIL WAWANCARA
DENGAN Drs.H.SOMANA,M.Pd, KEPSEK SMAN 1 JATIBARANG
TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
DILAKSANAKAN PADA 21 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
Ya, dinas pendidikan kabupaten Indramayu melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru oleh bagian PPRP. Bentuk sosialisasinya dibagi menjadi e.. beberapa kelompok karena indramayu ini terdiri dari beberapa kecamatan dan eks kawedanan. Eks kawedanan di indramayu contohnya di kota itu kecamatan balongan, Indramayu sendiri kecamatan pasekan sampai lohbenar termasuk kecamatan jatibarang, jadi ada lima kelompok yang seperti itu.
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Ya, menerima masukan. Awalnya penentuan kuota ditentukan berdasarkan pemerataan, kemudian ada yang memberikan bahan masukan, kurang adil, tapi harus berdasarkan lamanya menjadi pegawai, menjadi guru, gitu...
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
Ya, sudah membaca buku pedoman sertifikasi guru. Awalnya e.. ada keragu-raguan, tapi,, karena mau tidak mau, suka tidak suka harus dibaca karena informasi ini harus disampaikan kepada guru benar-benar harus sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
Ada kejelasan tujuan dan sasarannya. Memang saat ini guru sudah waktunya diberi tunjangan. Tapi DPR menanyakan, tidak ada lagi guru yang tidak melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru. Jadi e... ada semacam tuntutan, penilaian dari masyarakat terhadap kinerja guru sehingga nanti diharapkan dengan adanya tunjangan sertifikasi guru kualifikasi guru dan mutu guru akan meningkat.

- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?

Kurang berjalan.. karena disana sini ada kelemahan. Terutama terbatasnya personil di dinas pendidikan maupun di pihak kecamatan. Tetapi dari yang hadir digetoktulkarkan hingga sasarannya tepat.

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan?

Ya, dari dinas pendidikan, baik secara resmi maupun dari organisasi PGRI terus diadakan pelatihan, pembinaan terhadap sertifikasi guru. Bahkan e... dari dinas itu sendiri langsung terjun ke sekolah-sekolah yang tadi dikelompokkan menjadi lima eks kawedanan memberi penjelasan dan yang masih kurang jelas bisa langsung menghubungi pa dahlan kabag prp untuk menanyakan segala sesuatunya tentang sertifikasi.

- Apa materi pelatihannya?

Diantaranya materi pelatihan itu pertama menyangkut proses belajar mengajar, yang kedua tentang persyaratan mengajar minimal dalam waktu per minggunya jam-jamnya ditentukan kemudian kesannya menjadi tugas pokok dari pengawas ya... untuk memonitoring apakah guru-guru itu yang menerima tunjangan sertifikasi sesuai dengan persyaratan ataupun sesuai dengan keinginan masyarakat maupun negara. Kalau terdapat ya.. kekurangan ya.. jangankan yang belum menerima, yang sudah menerima juga akan dicabut, jaddi terus ya.. bisa saja tahun ini dapat tahun e... berikutnya tidak dapat. Jadi ada evaluasi tersendiri, ada timnya.

- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?

Ya, sekarang kan sudah dibuka online, itu... kapan saja melalui dinas maupun upload ke internet kemudian juga ka UPTD juga diminta untuk terbuka untuk menyebarkan bukan saja kepada guru-guru sd, tetatpi SMP, SMA, SMK.

Diantaranya ada beberapa guru yang kurang mendapat kesempatan atau kurang jelas termasuk persyaratan yang dulu memakai portofolio, yang tidak lulus diadakan diklat, kemudian tidak lulus lagi, didiklat lagi ya.. semuanya ditangani dengan baik.

- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan?

Dulu... kuota itu kewenangan kepala sekolah, sekarang sudah bukan kewenangan kepala sekolah... kepala sekolah hanya mengetahui, hanya memberikan rekomendasi apakah guru itu benar ... mengajar sesuai dengan peruntukannya sesuai dengan persyaratan atau memberi keterangan bahwa guru itu benar ya.. mengajar atau menjadi persyaratan sertifikasi. Jadi tetap saja yang menentukan adalah dinas..

- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?

Ya. Jadi e... untuk kepentingan sosialisasi, menurut resminya itu tidak ada, tetapi teman-teman pada patungan sendiri.. ada yang 25 untuk snack ya... untuk makan sendiri, ya... ada juga sekolah, guru yang menolak tetapi pada akhirnya adalah sekolah... sekolah yang e... apa namanya menanggung.

Ya kalau dilihat dari finansial yang disediakan untuk apa namanya e... guru yang demikian banyak ya kurang. Artinya e... mencapai cukup saja masih jauh... ya apa adanya, tetapi teman-teman guru sangat antusias untuk mengikuti sosialisasi karena sangat menarik.

- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

Ya. Sarana dan prasarana sangat menunjang. Semua yang berhubungan dengan sertifikasi... itu terutama dalam sosialisasi ya... baik dibagikan surat edaran maupun dijelaskan ya... pada tahap-tahapan tertentu, hingga pada akhirnya e... dapat sampai apa namanya ya.. kepada audiens ini ya... sesuai dengan tujuan.

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?

Ya. Masih... banyak ya kekurangan-kekurangannya ya, terutama dalam merekrut ini ya... kadang-kadang guru yang katakan... tinggal pensiunnya saja tidak masuk kuota. Ada guru yang baru beberapa hari, bulan sudah mendapat kuota. Kemudian juga dengan adanya kebijakan penilaian melalui portofolio, banyak keterangan-keterangan yang e...kadang-kadang dibuat, tahu sama tahu.. Nah ini e... mengarahkan kepada hal-hal yang tidak baik. Dan hasilnya ya... justru yang bagus itu yang didiklat yang melalui e... perguruan-perguruan tinggi yang ditunjuk di wilayahnya.

- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru? Komitmen kami tetap pada tujuan... kalau guru setelah diberi tunjangan sertifikasi, ya... sebagai guru yang profesional tapi belum

profesional, ya silahkan mengundurkan diri sebelum dicoret. Komitmen seperti itu untuk meningkatkan kemajuan pendidikan. Kalau kaulitas guru, gurunya sudah profesional mudah-mudahan ya siswa-siswi kita ya pada masa yang akan datang ini akan menambah e.. apa namanya output nya ini yang lebih baik lagi.

- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?

Ya, ada. Sebenarnya katakanlah e.. perbandingannya itu satu porsi untuk satu orang tetapi ya kira-kira perbandingannya satu porsi untuk lima sampai sepuluh orang. Tapi yang penting rata, cukup...

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas?

Ya sebenarnya sudah jelas ya... SOPnya itu sudah jelas.

- Jika SOP sudah jelas, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?

Ya, kemarin itu ya dibagi rata ada yang dari unsur pengawas, ada yang unsur dari dinas ya... yang... yang jelas ya... kalau tingkatannya kabid maupun pengawas sangat jelas itu.. tapi kadang-kadang karena e.. terbatas orangnya sehingga pada para Kasie ataupun personilnya yang kurang menguasai materi, sehingga diterimanya ragu-ragu, ngambang, menjadi penasaran.

- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?

Ya, sudah ada, karena sudah ada job trainingnya ya... si A diberi tugas apa, si B juga diberi tugas apa. Namun, e... banyak hal yang secara universal secara global ya, bisa dijelaskan tapi kadang-kadang contohnya ini ya memberikan contohnya tidak tepat.

- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada? Jelaskan!

Ya masih...masih banyak kekurangannya. Contoh di Indramayu ini dari 9000 sekian ya... e..dari 10.000 ya, baru sekitar yang terserap 3000. Demikian juga pelaksanaan pembayaran sertifikasi itu kadang-kadang tersendat-sendat, banyak kekurangan-kekurangan. Ada lagi penyaluran, pancairan ya.. ada yang melalui kas daerah, ada juga yang melalui langsung propinsi, terutama yang bermasalah. Nah ini kalau tidak dijemput sendiri, langsung ke dinas, ini waktunya ya sangat lambat. Memang uangnya sudah ada di bank-bank tertentu, tapi kalau sudah lewat dua tahun atau waktu yang ditentukan, bisa saja uang itu akan kembali ke kas negara. Ini akan merugikan. Ya memang, bisa dianggarkan lagi, tapi bagi yang bersangkutan, yang

lain sudah menikmati, beberapa orang, puluhan ratusan teman-teman kita yang menjadi korban aturan.

Pertanyaan tambahan :

- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru di daerah, khususnya di SMA ini?

Sebetulnya kalau di SMA Jatibarang tidak ada kendala yang begitu... apa namanya...berat ya... karena teman-teman guru sudah memahami, sabar, melihat kanan-kiri... Ya memang semua orang jug pengen cepet-cepet.. tapi kenyataan, kemampuan pemerintah masih terbatas.. dan ini sangat dimaklumi...



NARASUMBER KE-4

HASIL WAWANCARA
 DENGAN Drs.MUSLICH, KEPSEK SMAN 1 JUNTINYUAT
 TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
 DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
 KABUPATEN INDRAMAYU
 DILAKSANAKAN PADA 21 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
*Iya.. Bahkan sampai kemarin rapat rutin pada hari senin masih menyinggung tentang sertifikasi terutama yang berkaitan dengan beberapa orang guru yang katakanlah mungkin ada kesalahan teknis atau bagaimana sehingga kemarin diinformasikan jangan khawatir masalah sertifikasi semuanya akan berjalan lancar, bahkan rencananya diakhir tahun ini yang baru dibayar beberapa bulan akan dibayarkan sampai satu tahun.
 Sosialisasinya melalui guru yang bersangkutan.. langsung dipanggil ke dinas dan yang lebih sering mungkin melalui rapat kepala sekolah dilaksanakan rutin minimal satu bulan satu kali. Namun pada kenyataannya rapat tersebut sering di dinas pendidikan..sering disampaikan..*
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi? *Menerima masukan terutama apabila terjadi misalkan satu sekolah dengan sekolah yang lain ada yang mungkin pengangkatannya berbarengan tapi... disatu sisi sudah ada yang dapat panggilan untuk sertifikasi sementara yang temennya belum nah disitu yang bersangkutan minta keterangan dari dinas pendidikan untuk klarifikasi.*
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?

Sudah, walaupun belum secara detail... tetapi juga termasuk informasi dari dinas pendidikan, itu yang sangat berharga bagi saya.

Mudah...dan jelas difahami.

- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?

Ada. Sangat jelas sekali, yang intinya agar kesejahteraan guru semakin kesini semakin baik dan pada ujung-ujungnya dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?

Maksudnya untuk pencairannya atau...? (pelaksanaan sertifikasi) Oh, sesuai sekali... bahkan sekarang ada yang menangani...

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?

Untuk di level guru sementara ini belum ada...hanya sebatas sosialisasi saja dan sekarang kan pada umumnya si peserta itu langsung diklat...di lembang di bandung.. dari dinas sepengetahuan saya sebatas sosialisasi melalui guru maupun melalui kepala sekolah melalui rapat-rapat tertentu.

- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?

Ketersediaan informasi saya kira...untuk pihak sekolah selalu buka kesempatan kepada guru-guru untuk melakukan baik tanya jawab maupun konsultasi yang lain seperti teknis tentang sertifikasi... demikian juga pihak dinas itu membuka pintu lebar-lebar bagi siapa saja yang minta informasi tentang sertifikasi..

Mudah...bahkan yang sudah bisa mengoperasikan internet apa...dan bisa dilihat di situs ya...

Jelas... cukup jelas...

- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan?

Kalau pihak sekolah kami menentukan berhak tidaknya seseorang untuk didaftarkan sebagai calon e...apa... peserta sertifikasi. Jadi...kepala sekolah disini khususnya saya ya kalau memang sudah ada...surat dari disdik atau informasi melalui telepon maupun melalui surat, ya...saya langsung menghubungi guru yang bersangkutan dan segera diperintahkan untuk menghadap ke dinas pendidikan..

- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?

Ya kalo sertifikasi ini kan...ada dua ini pa.. kalau guru agama kan melalui depag, nah untuk guru yang lainnya melalui disdik...

Bagi guru yang melaksanakan sertifikasi otomatis ada transportnya dari pihak sekolah sekaligus surat tugas. Dari DRKAS (Dana Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah)... Insya Allah.. ya namanya juga bantuan mereka juga memaklumi dan berterima kasih...sebab pada prinsipnya mah kan itu kan buat kepentingan mereka.. walaupun sekolah tidak memberikan transport sebetulnya tidak...tidak salah-salah amat, Cuma kan kami tidak sejauh itu, tetep ada transport dari sekolah...

- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

Ya selama ini alhamdulillah...cukup memadai.

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?

Eh..saya..lihat, dibandingkan dengan fase sebelumnya berjalan relatif lebih baik, lebih maju...daripada awal-awal adanya sertifikasi.. ya

maklumlah namanya juga masa transisi... sekarang alhamdulillah relatif jauh lebih bagus...

- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
Pada prinsipnya kepala sekolah juga kan guru yang...diberi tugas tambahan...otomatis sangat mendukung..namun dibalik itu juga menghimbau kepada guru-guru dalam setiap briefing maupun rapat, ni uang sertifikasi bukan uang nemu bukan uang gratisan..ini kita diberikan tanggung jawab karena seperti yang saya katakan tadi kan ujung-ujungnya sertifikasi itu kan dalam rangka meningkatkan kualitas pendididkan... nah disitu saya selalu menghimbau dan menekankan pada guru-guru untuk melaksanakan tugas kewajiban kita sebagai pendidik, pengajar, pelatih..dan seterusnya... dengan secara..sebaik-baiknya agar tujuan dari sertifikasi yaitu meningkatkan pendidikan dapat tercapai..
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
Oh..kalau itu.. Kalau guru yang bersangkutan datang ke dinas itu ada sekedar transport. Kalau dari sekolah paling berupa konsumsi ringan..
- Apakah ada insentif non-material? Berupa apa? Untuk siapa?
Saya memberikan pujian..berupa motivasi..pada mereka.. dan yaitu.. serinng manyampaikan kita harus bersyukur jadi guru sekarang dengansertifikasi kesejahteraan kita jauh lebih baik...bahkan sampai menimbulkan kecemburuan dari pihak instansi lain.

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
Nah itu.. ada..kan ini kan kebijaakan dari dinas pendidikan ya..Cuma itu sepenuhnya ada di dinaas pendidikan..kepala sekolah sih hanya

memfasilitasi saja..dan memberikan data-data guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum itu ada masa kerja...mulai diangkat kapan..disanalah dinas pendidikan yang nanti akan memberikan policy siapa yang lebih berhak duluan ikut sertifikasi..

Sudah.. dari informasi yang disampaikan dinas pendidikan pada saat rapat.. insya Allah dari saya sendiri, sekolah maupun guru Insya Allah sudah memahami dengan baik.

- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?

Sudah ada..diantaranya adalah...guru yang didaftarkan sebagai calon penerima sertifikasi jelas ada persyaratan-persyaratannya, dan yang lebih penting lagi khususnya dari pihak kepala sekolah bahwa setelah guru lulus sertifikasi, dan dalam rangka pencairan tunjangan profesional profesi guru..itu guru yang bersangkutan minimal beban mengajarnya itu 24 jam.

- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada? Jelaskan!

Alhamdulillah saai ini yang sudah cair, e....yang melaksanakan diklat dan lain sebagainya itu sesuai deng aturan yang ada sudah diplot mengajar minimal 24 jam. Nanti calon-calon yang lain juga sudah dipersiapkan agar mereka semua mengajar 24 jam...

NARASUMBER KE-5

HASIL WAWANCARA
 DENGAN RIJAL B., S.Pd, GURU SMAN 1 JATIBARANG
 TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
 DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
 KABUPATEN INDRAMAYU
 DILAKSANAKAN PADA 24 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru?
Iya, melaksanakan.
- Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
Sosialisasinya itu ada belakangan.. pada awalnya istilahnya...ada apa namanya e....tidak tertib gitu, siapa yang berusaha ke dinas itu yang didahulukan..sementara yang tidak tahu ditinggal.
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Setahu saya tidak..
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru?
Sudah...
- Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
Yang untuk portofolio, bisa difahami. Bukan berarti bisa ya...
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
e..., kalau kejelasan menurut saya ya e... kurang jelas.. yang jelas mah untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Sasarannya guru untuk meningkatkan profesionalitasnya..
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?
Sampai saat ini berjalan terus, Cuma saya tidak tahu apakah sesuai atau tidak dengan yang direncanakan.

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan?
Menurut saya tidak ada..mereka masih gagap juga sih.. kelihatan waktu ditanya gitu...kadang jawabannya ya ga jelas..
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru?
Informasi itu diberikan kepada orang yang sudah..e..terdaftar sebagai peserta sertifikasi..nanti baru diberi informasi..yang belum, belum...

- Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat?
Sebelum saya ikut, saya rasa susah... susah didapat.. setelah itu baru ada fotocopyan-fotocopyan...
- Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
Kurang jelas..
- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu (sebagai guru) dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi?
Tidak ada...
- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah ada bantuan finansial dari dinas atau sekolah?
Tidak ada..
- Darimana alokasi anggaran yang bapak keluarkan?
Uang pribadi.. untuk portofolio ya...
- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?
Kalau hal itu..lebih banyak usaha sendiri, tapi tidak menafikan bantuan sekolah..

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?
Yang jelas mah kurang...pelaksanaannya kurang tertib, kurang adil.. karena apa namanya..tidak diatur menurut masa kerja...siapa saja boleh ikut.. kecuali akhir-akhir ini ada perhitungan masa kerja..
- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
Komitmen saya ya meningkatkan kompetensi saya..profesioanalisme saya secara pribadi..lebih dari biasanya..
- Apakah ada insentif (imbalan) berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
Tidak ada..kecuali yang dari pemerintah..
- Apakah ada insentif non-material? Berupa apa?
Tetep tidak ada...biasa-biasa saja..

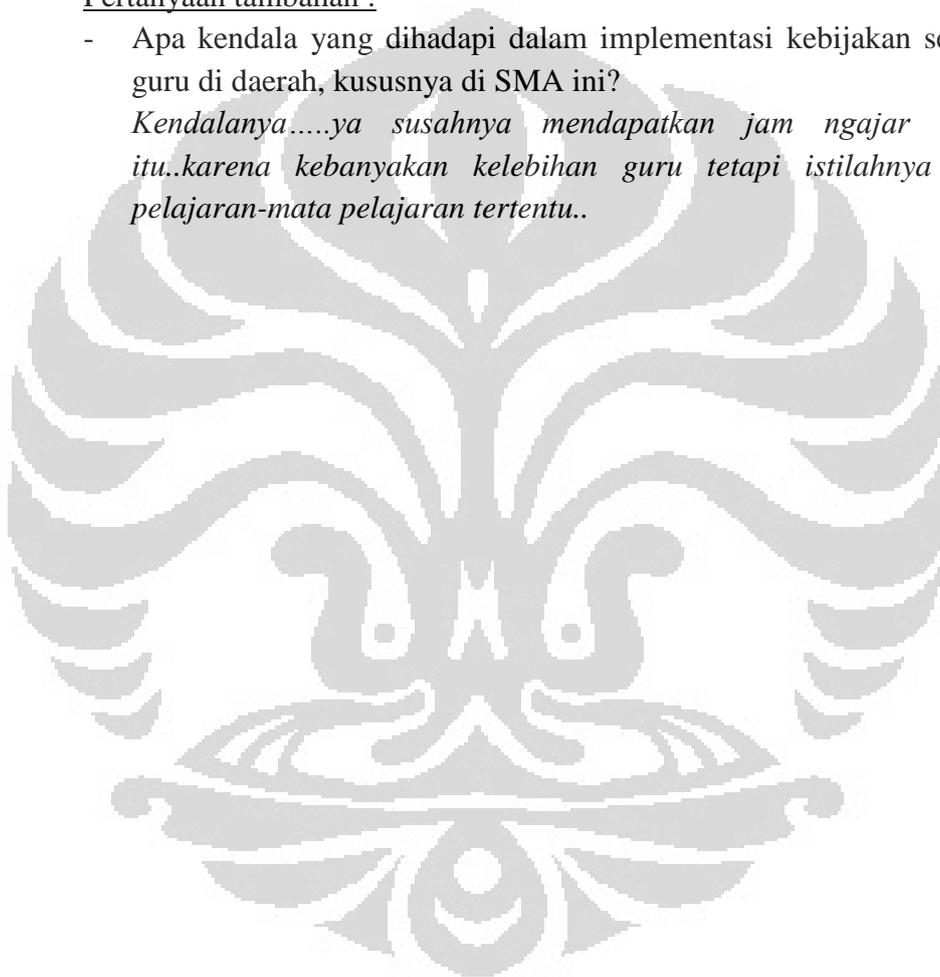
Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas?
Tidak jelas.. paling hanya tentang pendidikan..atau kualifikasi gitu lah...
- Apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
Kurang jelas saya.. yang jelas mah mereka juga kalau ditanya jawabannya itu agak ngambang...

- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
Sudah ada...
- Kalau di SMA Negeri 1 Jatibarang sendiri gimana?
Tidak ada...
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?
Ya kita tahunya pada awalnya kurang tertib...kurang teratur.. nah kebelakang ini mulai ada penertiban..

Pertanyaan tambahan :

- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru di daerah, khususnya di SMA ini?
Kendalanya.....ya susahnya mendapatkan jam ngajar 24 jam itu..karena kebanyakan kelebihan guru tetapi istilahnya e..mata pelajaran-mata pelajaran tertentu..



NARASUMBER KE-6

HASIL WAWANCARA
 DENGAN Drs.SUFANA, GURU SMAN 1 JATIBARANG
 TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
 DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
 KABUPATEN INDRAMAYU
 DILAKSANAKAN PADA 24 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru?
 Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
Bentuk sosialisasinya berhubungan dengan ketentuan saja, tidak secara detail gitu.. kemudian cara sosialisasinya kita dipanggil ke dinas
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Kalau usulan mah pasti ada dari pihak kita..tapi kadang-kadang dia punya alasan tersendiri karena dia yang lebih tahu aturan sertifikasi..
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
Belum...
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
Kalau dari pihak Dinas itu ya sementara belum ada tapi beranggapan sendiri saja dari pihak kita bahwa dengan adanya sertifikasi itu barangkali sasarannya untuk e.... meningkatkan kesejahteraan kita. Kemudian meningkatkan kualitas pendidikan... memperbaiki kinerja kita, kinerja guru.
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?
Iya betul, sesuai jadwal yang ditetapkan...

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?

....

- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?

Informasi itu biasanya bagi guru-guru yang pada periode-periode tertentu itu belum tahu itu biasanya untuk sekarang... pada masa sekarang di masa saya itu memang dipanggil langsung dari sana.. pihak yang menyelenggarakan. Tetapi kalau sekarang sekarang... itu konon mencari sendiri...

- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?

Kebetulan dana untuk sertifikasi itu diperoleh dari sendiri, pribadi..

- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

Penunjang itu sifatnya hanya memberikan informasi kepada guru bahwa seseorang itu diikutkan sertifikasi..

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?

Kalau sertifikasi yang sedang berjalan konon sekarang ini itu tidak dalam bentuk... kalau dulu itu kan ada dua e...materi yang diuji gitu.. ada yang namanya portofolio dan diklat, sekarang itu katanya diklat saja...

- Bagaimana komitmen bapak terhadap kebijakan sertifikasi guru?

Ya untuk mengajar lebih baik.. ya dari sebelum mendapatkan sertifikasi... Intinya harus ada perubahan...

- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?

Kebijakan insentif itu kita itu digaji sesuai dengan gaji yang diperoleh.. kalau gaji itu naik otomatis sertifikasi jug ikut naik...

- Apakah ada insentif non-material?

Tidak ada...

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas?

Nah itu yang tahu adalah Dinas...kalau kita itu tidak tahu... tapi menurut saya ada..

- Apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?

Ya.. kadang-kadang simpang siur, artinya aturan yang ada di pusat sana dengan yang di daerah itu beda...

- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?

Sudah ada kalau untuk hal-hal seperti itu...

Pertanyaan tambahan :

- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru di daerah, khususnya di SMA ini?

Kendalanya itu masalah jam mengajar...

NARASUMBER KE-7

HASIL WAWANCARA
DENGAN ETI, S.Pd, GURU SMAN 1 JUNTINYUAT
TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
DILAKSANAKAN PADA 23 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru?
Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
Nggak... waktu awal saja ada cuma sekali..
- Apakah dinas pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Ya sepertinya pada saat itu ada saran cuma ditampung aja tapi gak tau apakah itu dilaksanakan dan dijadikan alat evaluasi... saya tidak tahu.
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
Belum...
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
Ya kalau tujuannya kan untuk meningkatkan kesejahteraan guru..
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?
Ya, sesuai dengan jadwal...

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?
Gak tahu, setahu saya tidak ada...
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru?
Infomasi sertifikasi guru... karena saya gptek gak bisa pake internet, jadi harus nanya.. kadang kalau di Dinas suka telat..

- Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
Saya kadang gak tahu mana yang bener mana yang nggak, kata ini begini kata, kata yang lain begitu...
- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada ibu dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi guru?
Ya...hanya untuk mengikuti sertifikasi.. kadang diberi ijin untuk beberapa hari...
- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Darimana alokasi anggaran tersebut?
Dari sendiri, dari pribadi... ada sebagian dari sekolah, kalau transport dari sekolah untuk dari sini ke Bandung...
- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?
Ya kita kan harus menyediakan sendiri... semuanya atas usaha sendiri..

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?
Sepertinya kalau kesini itu tambah mudah.. gak seperti saya waktu itu kan harus bikin portofolio.. Kemudian ya... ya lebih mudah aja gitu... Dan kalau sudah sertifikasi tuh, udah aja, gak ada pembinaan...
- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
Harus 24 jam ngajarnya. Iya...
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
Ga... ga ada. Ya itu aja tambahan gaji yang kita terima dari pusat...
- Apakah ada insentif non-materi?
Ga ada...

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?

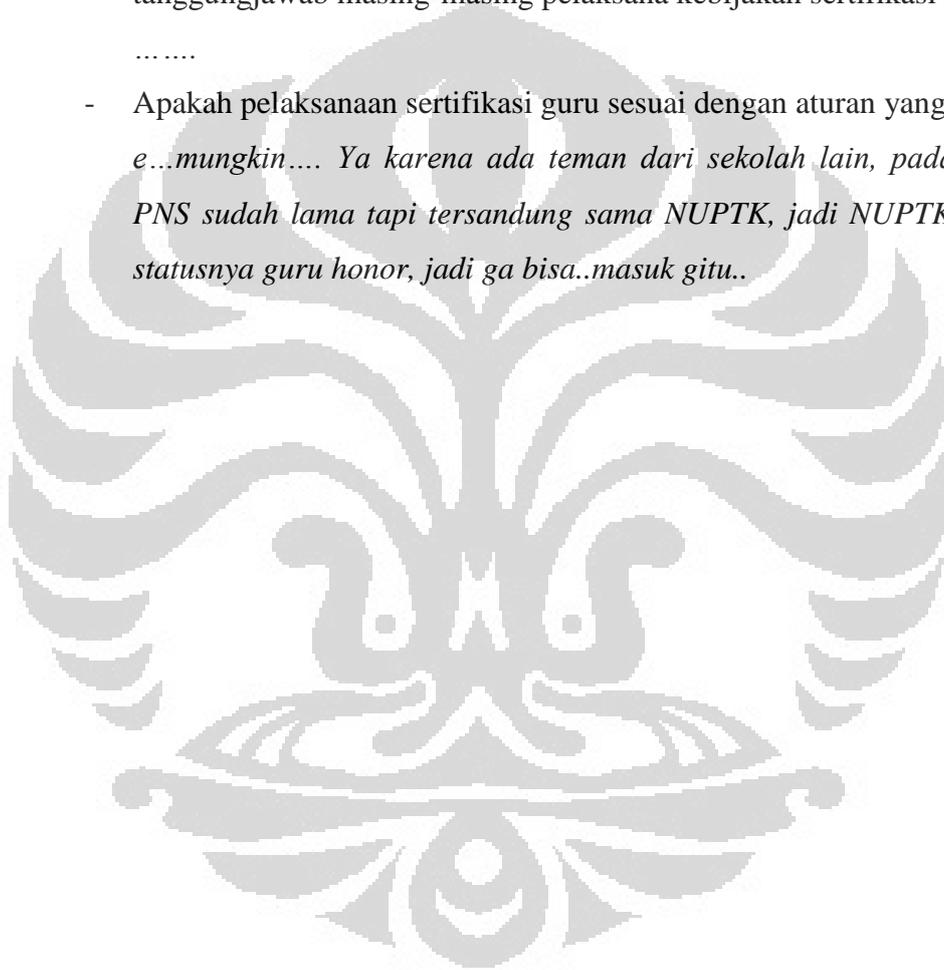
Ya mungkin ada..., tapi saya gak tau...

- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?

.....

- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?

e...mungkin.... Ya karena ada teman dari sekolah lain, padahal dia PNS sudah lama tapi tersandung sama NUPTK, jadi NUPTK itu dia statusnya guru honor, jadi ga bisa..masuk gitu..



NARASUMBER KE-8

HASIL WAWANCARA
 DENGAN IDA HAMIDAH, S.Pd, GURU SMAN 1 JUNTINYUAT
 TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
 DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
 KABUPATEN INDRAMAYU
 DILAKSANAKAN PADA 22 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
Secara formal ke sekolah-sekolah toh... ga ada, tidak ada sama sekali. Hanya...apa namanya... hanya diminta untuk pemberkasan untuk sertifikasi, undangan sertifikasi.. kalau secara formal..ehm.... dari dinas ga ada.
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
*Eh... sekilas ya, ehm....tapi sebelum itu..., sebelum diundang sertifikasi. Sebelum nama masuk daftar sertifikasi guru yang diklat kemarin. Itupun kebetulan, e... apa namanya...e.. bukunya ya..punya.. ada yang motocopy, kebenaran ikut mbaca.
 E..., belum... membacanya sebelum sertifikasi sih, jadinya belum begitu ngerti, belum begitu faham isinya.*
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
Tujuannya..... tau, apa sih tujuannya?
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?
Kalau... eh... jadwal plpgnya atau jadwal... sertifikasi? Kayaknya sesuai jadwal karena pemberkasan dan plpgnya akhir tahun.. sesuai jadwal.

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?

Buat yang memberikan sosialisasi?! Ga ada.

- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?

Ketersediaan informasi... agak sulit..e.. buktinya kemarin pas..jadwal yang plpg itu kita harus..apa namanya... proaktif ke dinas.

Kalau informasi melalui ehm..web, mudah didapat.

Untuk wilayah Indramayu itu biasanya agak telat.

- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan?

Sementara ini ya kewenangan untuk mengikuti plpg aja, diklat...

- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?

Finansial dari sekolah? Eh.. ini...hanya... kalau secara finansial...tidak ada, biaya sendiri, katanya kalau sertifikasi ini mutlak e..mutlak kepentingan pribadi guru.

- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?

Sarana prasarana untuk sertifikasi...? E...,untuk sertifikasi ini sebelum kita ikut sertifikasi ini, TU yang menyediakan.

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?

Tanggapan saya...secara pribadi e...masih ini ya... soalnya..e..kriteria kelulusan sertifikasi itu tidak... tidak jelas dan apa namanya..e..yang harusnya yang tersertifikasi kan berarti guru yang secara itu sudah

profesional, tapi pada kenyataannya e...guru yang itu tidak.. ya masih banyak... e... kelulusan itu tidak menjamin bahwa guru itu profesional.

- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
Komitmennya ya...paling tidak untuk saya pribadi ya...e...ada usaha untuk ya itu tadi untuk menjadi profesional khususnya dalam mengajar mata pelajaran yang saya ampu.
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
Kalau dari sekolah tidak ada...
- Apakah ada insentif non-material? Berupa apa? Untuk siapa?
Ucapan selamat... ada kalau ucapan selamat mah...

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
*Di dinas nya mah tidak ada...
Kalau di..apa namanya..kan itu bertahap ya...kalau untuk pelajaran bahasa inggris kayaknya sesuai prosedur...*
- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
Ada, bagian-bagiannya.. TU nya kan dibagi-bagi untuk mengurus sertifikasi..
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?
Bukan... , aturan apa maksudnya? Undang-undang..sebetulnya iya.

NARASUMBER KE-9

HASIL WAWANCARA
DENGAN SUNARTO, AMd., STAF TATA USAHA SMAN 1 JATIBARANG
TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
DILAKSANAKAN PADA 24 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
Iya, betul, kadang-kadang ada sosialisasi. sebelumnya kan ada pengarahan, ada surat yang dilayangkan ke pihak sekolah gitu...
- Apakah Dinas Pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Ya kadang-kadang ada keluhan dari guru... masa kerjanya merasa lebih dari lima tahun.. dia menghadap ke Dinas... biasanya itu saja sih keluhannya.. Tapi datanya kan udah jadi, jadi ga bisa dirubah..
- Sudahkah bapak membaca buku pedoman sertifikasi guru?
Belum...
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
Yang saya tahu...hanya sebagai aplikasi bentuk penghargaan terhadap guru yang sudah lama mengabdikan....
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?
Iya, sudah sesuai...jadwal PLPG terutama..

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Contohnya bapak yang ditugasi oleh sekolah untuk mengurus sertifikasi guru di sekolah ini...
Ga ada.. saya cuma sebagai pelaksana aja .. kebetulan kalau ada yang mau sertifikasi, surat-suratnya yang buat saya biasanya..
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
Saya rasa masih kurang.. ya kadang kalau kita-kitanya kreatif, itu bisa dari internet.. bisa dari yang lainnya.. Untuk informasi lebih jelasnya dari Dinas, langsung saja..

- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak dalam melaksanakan kegiatan?
Saya cuma berwenang untuk mengumpulkan berkas-berkas yang sudah ditentukan oleh pihak guru..
- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?
Ada..bantuan dari guru-guru... kadang-kadang sih...cuma sebagai bentuk terima kasih saja sih.. Cuma kadang-kadang ya ga ada... Saya rasa tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkann..
- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?
Cukup untuk saat ini..

Disposisi

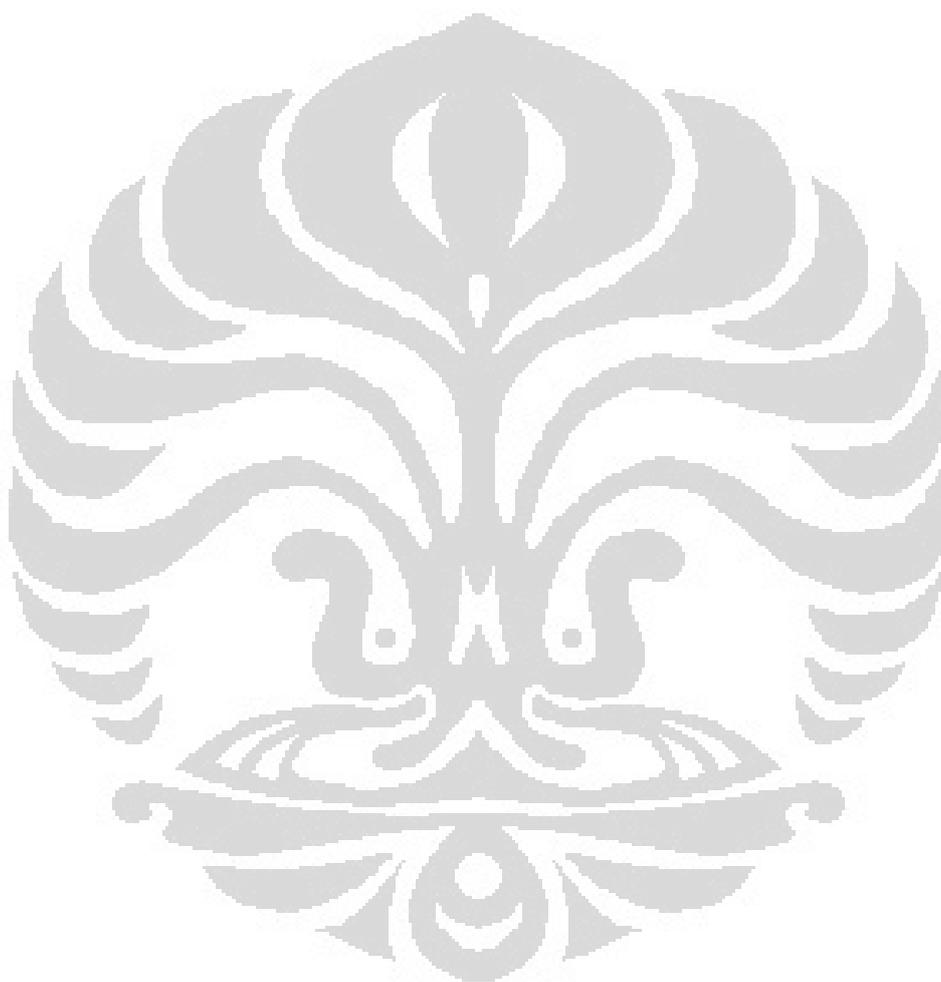
- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?
Saya ras ini baik untuk menghargai mereka yang sudah memiliki masa kerja dan pengabdian kepada Negara.. Cuma alangkah baiknya guru yang sudah tersertifikasi kewajibannya lebih ditingkatkan..
- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
Ya saya siap melayani apabila ada pihak guru yang mau sertifikasi..
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
Tidak..tidak ada..

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
Ya.. sebenarnya kalau menurut aturan mah ada, Cuma saya belum pernah melihat secara detail SOP itu... menurut saya mereka hanya melayani saja..
- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
Iya sudah ada...,kalau di sekolah ini kan masih kebetulan siapa saja yang bisa membantu ya bisa diberdayakan...Kebetulan saya yang menangani sertifikasi..
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?
Ya, sesuai.. Seperti masa kerja minimal lima tahun pengabdian...

- Apa kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan sertifikasi guru, khususnya di SMA Negeri 1 Jatibarang ini?

Biasanya kendalanya tuh guru-gurunya merasa.. oh iya, saya ini sudah waktunya sertifikasi, kebetulan data di Dinasnya ga ada.. biasanya gitu.., gimana nih, dikirain kita ga mengusulkan. Dari sekolah sudah mengusulkan, cuma yang punya kebijakan kan tetap saja Dinas...



NARASUMBER KE -10

HASIL WAWANCARA
DENGAN AJI, STAF TATA USAHA SMAN 1 JUNTINYUAT
TENTANG IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU
DI SMA NEGERI 1 JATIBARANG DAN SMA NEGERI 1 JUNTINYUAT
KABUPATEN INDRAMAYU
DILAKSANAKAN PADA 22 DESEMBER 2011

Komunikasi

- Apakah dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi sertifikasi guru? Bagaimana bentuk sosialisasinya (seperti apa)?
Ya, betul. Y....seperti workshop aja...ya ada pertemuan, kita dikumpulkan...., mengadakan pertemuan di Dinas..
- Apakah Dinas Pendidikan menerima masukan dari peserta sosialisasi?
Adda...ada.. Contohnya masalah pencairan sertifikasi..
- Sudahkah bapak/ibu membaca buku pedoman sertifikasi guru? Apakah buku tersebut jelas dan mudah difahami?
Belum...
- Apakah ada kejelasan tentang tujuan dan sasaran program sertifikasi guru?
Ya untuk kesejahteraannya itu... ya untuk meningkatkan kesejahteraan guru...apa istilahnya, ..menyemangati guru lah.. mengajar guru..
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan?
Iya, sesuai...mungkin masalah pencairannya aja ya... yang apa istilahnya... yang belum pasti.

Sumberdaya

- Apakah ada pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan para pelaksana kebijakan sertifikasi guru di lapangan? Apa materi pelatihannya?
Ada.., pelatihannya dulu..
- Bagaimana ketersediaan informasi tentang sertifikasi guru? Apakah informasi tentang sertifikasi guru mudah didapat? Bagaimana dengan kejelasan informasinya?
*Ketersediaan informasi... agak sulit..
Kalau informasi melalui ehm..web, mudah didapat... Untuk wilayah Indramayu itu biasanya agak telat.*

- Apa saja kewenangan yang diberikan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan kegiatan?
Saya cuma mengurus aja...mengurus berkas, istilahnya...administrasi guru yang mau mengajukan sertifikasi ke Dinas..
- Bagaimana kondisi finansial untuk pelaksanaan kegiatan sertifikasi? Apakah jumlah finansial yang ada mencukupi? Darimana alokasi anggaran tersebut?
Ada..bantuan dari guru-guru... ya mencukupi....ehm.. itu dari guru yang mengajukan sertifikasai...
- Bagaimana kondisi sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan sertifikasi guru?
Formulir-formulir ada....disediakan oleh Dinas...

Disposisi

- Bagaimana tanggapan bapak terhadap pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru yang sedang berjalan saat ini?
Ya baik...lumayan baik.... Ya istilahnya dapat memacu kinerja guru...
- Bagaimana komitmen bapak/ibu terhadap kebijakan sertifikasi guru?
Ya saya akan mengurus sampai dengan selesai sampai mereka lulus sertifikasi..
- Apakah ada insentif berupa materi dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru?
Ya ada...dari guru... ya istilahnya tergantung dari gurunya masing-masing sih... kalau yang ngerti ya ada gitu..

Struktur Birokrasi

- Apakah dalam program sertifikasi guru ada Standard Operating Procedures/Prosedur Operasional yang Standar (SOP) yang jelas? Jika ada SOP, apakah setiap pelaksana program sudah memahami dan melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada?
Ada ya.. sudah sesuai prosedur..
- Apakah sudah ada aturan yang jelas tentang wewenang dan tanggungjawab masing-masing pelaksana kebijakan sertifikasi guru?
Ada..., sudah ada bagian-bagiannya..
- Apakah pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan aturan yang ada?
Sudah..