

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

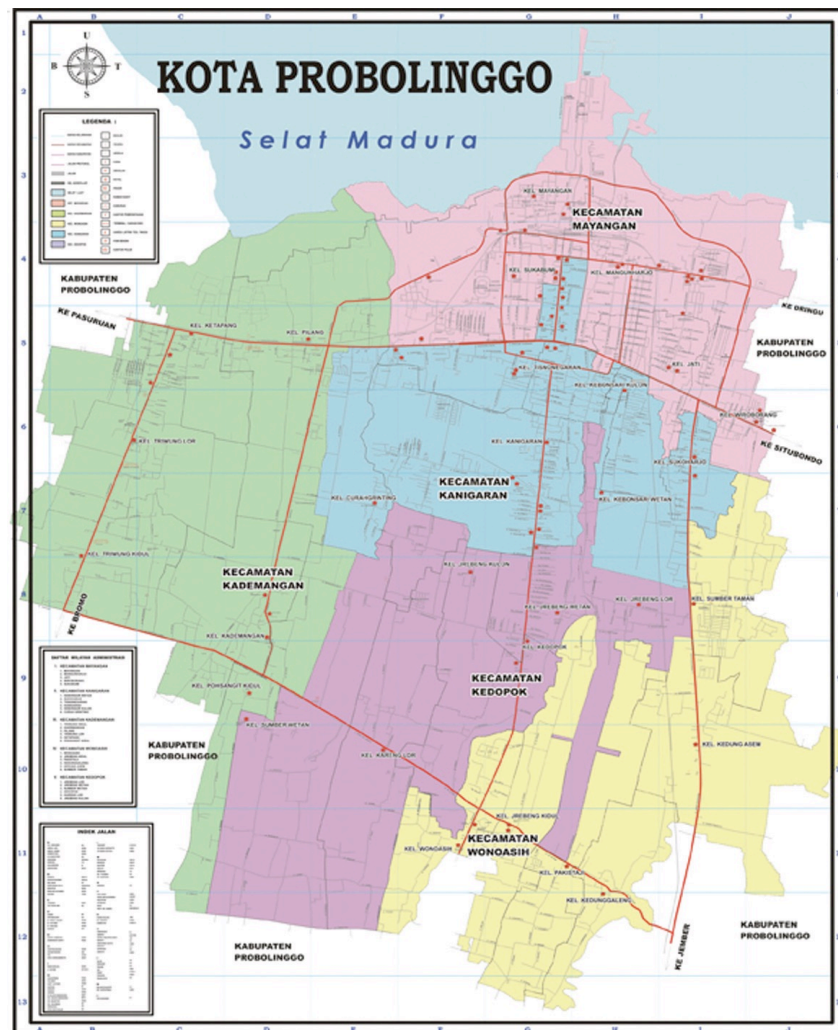
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Probolinggo

a. Keadaan Wilayah

Kota Probolinggo adalah salah satu kota yang terletak di Provinsi Jawa Timur diantara 38 Kabupaten/Kota lainnya. Letak Kota Probolinggo berada pada 7043'41''-7049'04'' Lintang Selatan dan 113010'-113015' Bujur Timur dengan rata-rata ketinggian 10 meter diatas permukaan laut. Batas wilayah Kota Probolinggo, disebelah utara berbatasan dengan Selat Madura, di sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Dringu wilayah Kabupaten Probolinggo. Di sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Leces, Kecamatan Wonomerto, Kecamatan Bantaran dan Kecamatan Sumberasih, yang ketiga-tiganya masuk wilayah Kabupaten Probolinggo, sedangkan sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Sumberasih wilayah Kabupaten Probolinggo.

Luas wilayah Kota Probolinggo 56,667 Km², terbagi menjadi 5 Kecamatan dan 29 Kelurahan.



b. Topografi

Wilayah Kota Probolinggo terletak pada ketinggian 0 sampai kurang dari 50 meter di atas permukaan air laut. Apabila ketinggian tersebut dikelompokkan atas; ketinggian 0-10 meter, ketinggian 10-25 meter, ketinggian 25-50 meter. Semakin ke wilayah selatan, ketinggian dari permukaan laut semakin besar. Namun demikian seluruh wilayah Kota Probolinggo relatif berlereng (0-2%). Hal ini mengakibatkan masalah erosi tanah dan genangan cenderung terjadi di daerah ini.

c. Geologi

Wilayah Kota Probolinggo dibentuk dari bahan induk batuan vulkanik dan zaman quarter muda (*young quaternary volcanic product*) dan bahan endapan (*alluvium*). Bahan induk tersebut terbentuk dengan fisiografi yang relative dasar. Bahan induk alluvium terdapat pada wilayah bagian utara dan tenggara, sedangkan bahan induk *volcanic product* terdapat pada bagian lainnya.

d. Jenis tanah

Jenis tanah penting diketahui terutama dalam usaha pengembangan pertanian. Jenis tanah di wilayah Kota Probolinggo terdiri dari Alluvial, Mediteran, dan Regosol. Jenis tanah alluvial regosol terdapat pada daerah paling utara yaitu daerah pantai. Alluvial kelabu tua pada bagian tengah ke utara. Jenis tanah yang terluas di wilayah Kota Probolinggo adalah alluvial coklat keabuan, yaitu dari bagian tengah hingga selatan kota. Jenis tanah regosol coklat terdapat sebagian kecil di bagian timur kota, sedangkan kompleks grumosol hitam dan litosol pada bagian barat daya kota. Jenis tanah alluvial (63,98%) merupakan tanah yang sangat baik untuk usaha pertanian, karena tersedia cukup mineral yang diperlukan untuk tumbuh-tumbuhan. Demikian pula jika digunakan untuk bangunan, jenis tanah ini mempunyai daya tahan yang kuat karena merupakan endapan tanah liat yang bercampur pasir halus. Jenis tanah grumosol (4,82%) sifat tanahnya mudah longsor dan memiliki drainase buruk. Dengan demikian, tentunya jenis tanah ini kurang baik guna didirikan

bangunan karena selalu terancam bahaya. Jenis tanah Mediteran (31,20%) merupakan jenis tanah yang memiliki karakteristik tahan menahan.

e. Iklim

Kota Probolinggo mempunyai perubahan iklim 2 jenis setiap tahunnya yaitu musim penghujan dan musim kemarau. Pada kondisi normal, musim penghujan terjadi pada Bulan Desember sampai Bulan Mei, sedangkan musim kemarau terjadi pada Bulan Juni sampai Bulan Nopember. Data dari DPU Bidang Pengairan, untuk periode bulan Juni-Nopember praktis tidak ada hujan di Kota Probolinggo. Curah hujan per hari yang lebat terjadi pada Bulan Januari sebesar 27,09 mm/hari selama 21 hari, sedangkan lamanya hari hujan terjadi pada Bulan Januari dan Februari dengan 21 dan 15 hari hujan. Keadaan ini merupakan hasil pantauan dari 4 stasiun pengamatan hujan yang ada di Kota Probolinggo. Musim kering yang terjadi pada Bulan Juni sampai dengan Nopember di Kota Probolinggo berpengaruh terjadinya angin kering yang bertiup cukup kencang (kecepatan mencapai 81 km/jam) dari arah Tenggara ke Barat Laut, angin ini biasanya disebut dengan Angin Gending.

f. Wilayah Administrasi

Secara administrasi, wilayah Pemerintahan Kota Probolinggo terbagi kedalam 5 (lima) kecamatan dan 29 (dua puluh Sembilan) kelurahan yang terdiri dari :

- 1) Kecamatan Mayangan terdiri dari 5 (lima) kelurahan yaitu :
 - a) Kelurahan Mayangan;

- b) Kelurahan Wiroborang;
 - c) Kelurahan Sukabumi dan;
 - d) Kelurahan Mangunharjo.
- 2) Kecamatan Kanigaran terdiri dari 6 (enam) kelurahan yaitu :
- a) Kelurahan Kebonsari Wetan;
 - b) Kelurahan Sukoharjo;
 - c) Kelurahan Tisnonegaran;
 - d) Kelurahan Kanigaran;
 - e) Kelurahan Kebonsari Kulon dan;
 - f) Kelurahan Curahgrinting.
- 3) Kecamatan Wonoasih terdiri dari 6 (enam) kelurahan yaitu :
- a) Kelurahan Wonoasih;
 - b) Kelurahan Jrebeng Kidul;
 - c) Kelurahan Pakistaji;
 - d) Kelurahan Kedunggaleng;
 - e) Kelurahan Kedungasem dan;
 - f) Kelurahan Sumbertaman.
- 4) Kecamatan Kademangan terdiri dari 6 (enam) kelurahan yaitu :
- a) Kelurahan Triwung Kidul;
 - b) Kelurahan Kademangan;
 - c) Kelurahan Pohsangit Kidul;
 - d) Kelurahan Pilang;
 - e) Kelurahan Triwung Lor dan;

f) Kelurahan Ketapang.

5) Kecamatan Kedupok terdiri dari 6 (enam) kelurahan yaitu :

a) Kelurahan Jrebeng Lor;

b) Kelurahan Jrebeng Wetan;

c) Kelurahan Kedupok;

d) Kelurahan Sumberwetan;

e) Kelurahan Kareng Lor dan;

f) Kelurahan Jrebeng Kulon.

g. Pendidikan Kota Probolinggo

Pendidikan Program wajib belajar 9 tahun yang dicanangkan pemerintah masih menemukan kendala di Kota Probolinggo. Hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) BPS tercatat persentase penduduk usia 7-24 tahun menurut partisipasi sekolah sebesar 100 persen untuk kelompok umur 7-12 tahun dan 94,73 persen untuk kelompok umur 13-15 tahun. Artinya tidak seluruh anak usia 7-15 tahun mengenyam pendidikan dasar 9 tahun. Sementara itu partisipasi sekolah untuk kelompok umur 16-18 tahun sebesar 88,44 persen, dan 35,61 persen untuk kelompok umur 19-24 tahun. Ketersediaan fasilitas pendidikan baik sarana maupun prasarana akan sangat menunjang dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada tahun 2019, Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kota Probolinggo mencatat pada jenjang SD/MI ada 121 sekolah, 24.776 murid, dan 1.483 guru. SLTP/MTS ada 46 sekolah, 13.487 murid

dan 1.039 guru. SLTA/MA Sederajat ada 45 sekolah, 13.350 murid dan 936 guru. Sedangkan untuk perguruan tinggi ada 3 perguruan tinggi, dengan 379 murid dan 75 dosen. (BPS Kota Probolinggo, 2019)

B. PENYAJIAN DATA FOKUS PENELITIAN

Dalam proses implementasi kebijakan pemerintah tentang sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai faktor yang mempengaruhi proses pelaksanaannya adalah komunikasi, sumberdaya, dispo- sisi implementor, struktur birokrasi dan lingkungan eksternal yaitu lingkungan sosial ekonomi.

1. Komunikasi

Edwards dalam Budi Winarno (2002 : 126) membahas tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan, yaitu transmisi, konsistensi dan kejelasan. Pertama, transmisi dalam komunikasi sertifikasi kebijakan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo ini terkait dengan penyampaian informasi, frekuensi pelaksanaan sosialisasi dan penggunaan media yang beragam. Sebelum para pelaksana dapat mengimplementasikan suatu kebijakan maka mereka telah memperoleh informasi yang cukup untuk pelaksanaannya. Dengan tersedianya buku pedoman pelaksanaan sertifikasi yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan Nasional, maka penyampaian informasi bisa berjalan baik. Penyampaian informasi cukup baik ditandai dengan adanya sharing informasi oleh Dinas Pendidikan Kota Probolinggo kepada UPTD Kecamatan ataupun langsung kepada guru. Adapun hasil wawancara dengan Bapak Syaiful Guru SD sebagai berikut :

“Kami dikumpulkan oleh UPTD Kecamatan tentang daftar nama guru yang masuk daftar peserta sertifikasi tahun 2008

ini, kemudian sedikit-sedikit kami disuruh mengkaji dari senior yang sudah lulus. Kemudian kami mengikuti sosialisasi dari dinas untuk menerima penjelasan penyusunan portofolio”. (Syaiful. SP.d. 14 Juni 2023)

Terkait permasalahan dana dalam sosialisasi maka sarana dan prasarana dalam penyampaian informasi juga sangat tergantung kondisi di lapangan. Hal ini diakui oleh Kasi Program Dinas Pendidikan Kota Probolinggo, Aris S.AP., M.M,

“Jujur saja, untuk masalah sarana dalam penyampaian informasi kami sangat tergantung kondisi di lapangan. Karena memang kami tidak ada dana khusus untuk pelaksanaan sertifikasi ini. Kalau pas ada jadwal pelaksanaan sosialisasi, kami koordinasi di lapangan untuk mempersiapkan tempat, LCD dan komputer.” (Aris. S.AP., M.M tanggal 12 Juni 2023).

Selanjutnya, konsistensi dalam komunikasi sertifikasi guru SD juga baik. Dengan memakai acuan buku pedoman maka para pelaksana mampu menjaga kekonsistenan informasi dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Kejelasan merupakan aspek yang menjadi permasalahan dalam komunikasi informasi kebijakan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo. Permasalahan ini antara lain mengenai persyaratan masa kerja guru, format portofolio dan format Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Hal ini disebabkan sebagian besar pelaksana adalah staf struktural dinas pendidikan memiliki keterbatasan pengetahuan tentang konsep portofolio dan teknis penyusunannya.

2. Sumberdaya

Van Meter dan Horn dalam Subarsono (2005: 100) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non manusia (*non-human resources*) Faktor ini meliputi staf, informasi, wewenang dan fasilitas. Komponen yang pertama adalah staf. Sumber daya dalam pelaksanaan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo dari sisi staf memiliki kemampuan yang cukup baik namun jumlahnya masih kurang memadai. Menurut pendapat

Edwards dalam Budi Winarno (2002: 132), staf merupakan sumber yang paling penting dalam melaksanakan kebijakan. Namun, jumlah tidak selalu mempunyai efek positif bagi implementasi kebijakan. Sejalan dengan hal itu, meskipun dari segi jumlah pelaksana sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo tidak terlalu banyak namun dengan bekal kemampuan yang dimiliki maka mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tingkat pendidikan para pelaksana sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo cukup baik yaitu minimal SMA. Dari 13 orang staf, 7 orang berlatar belakang pendidikan S1 dan 2 orang berpendidikan S2 yaitu Kasi Mutasi Tenaga Pendidik dan Kepala Bidang Tenaga Pendidik. Tingkat pendidikan ini juga dibarengi dengan tingkat keterampilan yang cukup karena separuh lebih sudah terampil mengoperasikan komputer. Dengan berbekal pengalaman dari waktu ke waktu maka pelaksana sertifikasi Kota Probolinggo mampu menyelesaikan tugas dengan semakin baik. Hal ini diakui oleh Kasi Mutasi Tenaga Pendidik (Mutendik) Dinas Pendidikan Kota Probolinggo, Drs. Acyadi Yusri,

”Kemampuan pelaksana rata-rata baik. Namun memang yang bisa mengakses atau menggunakan komputer baru sebagian. Namun tidak menjadi kendala karena pekerjaan yang tidak menggunakan komputer misal verifikasi datakan juga banyak.” (Drs. Acyadi Yusri. 12 Juni 2023)

Informasi merupakan sumber penting yang kedua dalam implementasi kebijakan. Informasi dalam hal implementasi kebijakan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo ini adalah mengenai bagaimana pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru. Informasi sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh pelaksana sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo ini sudah cukup memadai namun dibutuhkan keaktifan guru untuk mengakses informasi tersebut. Namun yang menjadi kendala dalam penyediaan informasi ini adalah pihak dinas hanya menyediakan masternya dan para guru harus menggandakan sendiri. Hal ini disebabkan tidak ada dana khusus dalam pelaksanaan sertifikasi di Kota Probolinggo.

Hal ini ditegaskan oleh Kasi Mutasi Tenaga Pendidik (Mutendik) Dinas Pendidikan Kota Probolinggo, Drs. Acyadi Yusri,

”Dari sosialisasi tingkat propinsi kami hanya mendapat 5 set buku pedoman. Kami hanya memfotokopikan 1 per UPTD Kecamatan. Kami memang tidak ada anggaran untuk meng-gandakan. Itu saja menggunakan dana anggaran rutin bidang tendik. Biasanya guru segera memperbanyak sendiri.” (Drs. Acyadi Yusri. 12 Juni 2023)

Selanjutnya, hal lain yang harus ada dalam sumber daya adalah kewenangan untuk menjamin atau meyakinkan bahwa kebijakan yang diimplementasikan adalah sesuai dengan yang mereka kehendaki. Dalam pelaksanaan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo, Dinas Pendidikan Kota Probolinggo mampu menjalankan wewenang secara efektif. Ketepatan dan efektifitas pelimpahan wewenang pelaksana sudah baik.,

”Di luar Kecamatan Mayangan, pelaksanaan dibantu oleh UPTD Kecamatan, namun tetap bisa berjalan sesuai SOP, dalam pelaksanaannya sudah berjalan baik tinggal evaluasi pelaksanaan tiap semesternya saja apakah sudah sesuai atau tidak.” (Suyatno. S.Pd. 14 Juni 2023).

Menurut Edward dalam Budi Winarno (2002:136) para pejabat dari yurisdiksi tingkat tinggi dalam menangani implementasi biasanya meminta bantuan pejabat-pejabat yurisdiksi tingkat rendah. Hal ini terjadi pada implementasi kebijakan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo. Pihak dinas melibatkan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kecamatan dan para kepala sekolah untuk membantu dalam pelaksanaan sertifikasi dan seleksi peserta sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo. Selain itu, para kepala sekolah, khususnya yang telah lulus uji sertifikasi diminta memfasilitasi guru dalam mengisi dan melengkapi berkas sertifikasi. Banyak hal dalam sertifikasi yang membutuhkan peran aktif kepala sekolah.

Komponen keempat dalam sumberdaya adalah fasilitas. Menurut Edwards dalam Budi Winarno (2002: 137), fasilitas fisik merupakan sumber penting dalam implementasi. Komponen fasilitas dalam pelaksanaan implementasi kebijakan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo termasuk tidak memadai. Fasilitas berupa sarana dan prasarana maupun anggaran khusus untuk pelaksanaan sertifikasi di Kota Probolinggo tidak ada, seperti diakui oleh Kasi Mutendik, Drs. Acyadi Yusri,

”Dana kami minim karena dari pusat memang tidak mengalokasikan dana pelaksanaan di tingkat kota, ya tentu saja, pendukungnya adalah para peserta sendiri. Mereka mau iuran untuk pelaksanaan sertifikasi ini. Sedangkan faktor penghambatnya ya terus terang dana tadi. Kita mau tambah sarana, tidak ada uang untuk beli, mau bayar insentif juga tidak ada dana.” (Drs. Acyadi Yusri. 12 Juni 2023)

3. Disposisi Implementor

Disposisi implementor atau kecenderungan pelaksana merupakan faktor ketiga dalam implementasi kebijakan yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Menurut Edwards dalam Budi Winarno (2002: 143), terkait disposisi implementor, ada kebijakan yang dilaksanakan secara efektif, namun kebijakan-kebijakan lain mungkin akan bertentangan secara langsung dengan pandangan-pandangan pelaksana kebijakan atau kepentingan-kepentingan pribadi atau organisasi dari para pelaksana.

Secara umum kecenderungan implementor adalah baik sehingga mereka dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Para pelaksana kebijakan sertifikasi ini memiliki sikap atau perspektif yang mendukung kebijakan sehingga proses implementasi kebijakan berjalan efektif, sebagaimana diungkapkan oleh Kasi Mutendik, Drs. Acyadi Yusri,

”Kalau sikap pelaksana saya rasa, cukup baik. Meski tanpa mendapat insentif mereka kerja sampai lembur untuk mengurus berkas portofolio para guru. Dalam menghadapi segala persoalan dalam pemberkasan, mereka juga saya nilai sabar meskipun capek luar biasa. Persoalannya itu macem-macem lo, apalagi ini kan yang diurus adalah guru-guru yang nuwun sewu, sudah senior atau sepuh. Jadi ya, kudu ekstra sabar.” (Drs. Acyadi Yusri. 12 Juni 2023).

Yang menarik adalah pengakuan para guru SD yang telah mengikuti sertifikasi. Mereka mengakui bahwa meskipun bekerja tanpa insentif, para pelaksana tidak melakukan pemungutan dana tidak resmi kepada para guru. Hal ini ditegaskan dari pernyataan Prasetyo. S.Pd,

”Tidak ada. Jelas untuk pemberian amplop tidak ada. Itu rawan sekali. Dalam pelaksanaannya pencairan tunjangan atau sertifikasi langsung masuk kedalam rekening masing-masing guru jadi tidak ada pungutan liar dan apabila ada pungli maka diharapkan segera melaporkan ke Diknas Kota Probolinggo” Prasetyo. 14 Juni 2023)

4. Struktur Birokrasi

Edwards menjelaskan salah satu aspek-aspek struktural paling mendasar dari suatu organisasi adalah prosedur-prosedur kerja ukuran dasarnya (*Standart Operating Procedures/ SOP*). Dengan menggunakan SOP, para pelaksana dapat memanfaatkan waktu yang tersedia. Selain itu SOP juga menyeragamkan tindakan-tindakan dari pejabat dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas (Budi Winarno, 2002: 151). Dapat disimpulkan bahwa struktur birokrasi organisasi yang mengimplementasi kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standard operating procedures* atau SOP) yang menjadi pedoman bagi implementor di dalam bertindak.

Efektifitas struktur organisasi pelaksana sertifikasi Kota Probolinggo termasuk baik. Struktur organisasi yang sederhana menyebabkan aktivitas implementasi menjadi fleksibel. Efektifitas ini ditandai dengan adanya hubungan hierarki dan pembagian tanggung jawab yang tegas di antara personel. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ketua Lembaga Pengembangan Pendidik dan Profesi Universitas Negeri Malang/Ketua Pelaksana Sertifikasi Rayon 12, Dr. Nurmandi. S.Pd., M.Pd,

”Menurut saya memang mestinya keterlibatan kepala dinas, kasi dan kabid ketenagaan. Yang paling penting, merekalah yang paling tahu nasib guru-guru di daerah dan kondisi di daerah. Saya kira pelaksanaannya sudah sesuai berjalan efektif.” (Dr. Nurmandi. S.Pd., M.Pd. 28 Juni 2023)

Koordinasi internal yaitu dalam kepanitiaan sertifikasi Kota Probolinggo berjalan baik. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Acmadi Yusri,

”Koordinasi ke dalam atau antar panitia sertifikasi Kota Probolinggo berjalan baik. Bapak Kepala Dinas, juga sering memberikan arahan yang bermanfaat bagi pelaksanaan sertifikasi ini”. (Acmadi Yusri. 12 Juni 2023)

5. Lingkungan Sosial dan Ekonomi

Menurut Van Meter dan Horn, lingkungan sosial ekonomi mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan, karakteristik para partisipan yakni mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan (Subarsono, 2005 : 101).

Kondisi sosial di masyarakat yang menempatkan guru sebagai panutan mendukung pelaksanaan sertifikasi guru SD di Kota Probolinggo. Sambutan dari masyarakat terhadap program sertifikasi guru SD ini juga baik. Hal ini dibenarkan oleh para guru peserta sertifikasi,

”Kalau ada guru yang sudah bersertifikasi sering dikasih selamat dari tetangga, wah besok syukuran ini. Selain itu lingkungan sekitar juga menilai bahwa guru yang sudah tersertifikasi adalah guru yang sudah berkompeten sehingga banyak orang tua wali yang hendak meminta les tambahan pelajaran di rumah guru yang sudah tersertifikasi” (Abdullah. S.Pd 14 Juni 2023)

Lahirnya Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan harapan baru para guru dan dosen. Dengan undang-undang tersebut maka pemerintah sudah menunjukkan niat baik untuk mengangkat harkat dan martabat guru pada tempat yang lebih terhormat. Memberikan tunjangan profesi sebagaimana mengacu pada undang-undang tersebut maka itu merupakan reward yang setimpal kepada guru. Di samping adil karena memberikan penghargaan kepada yang pantas menerimanya maka *reward* sebesar satu kali gaji pokok akan mendorong meningkatnya mutu pendidikan nasional. Ketua Lembaga Pengembangan Pendidik dan Profesi Universitas Negeri Malang/ Ketua Pelaksana Sertifikasi Rayon 12, Dr. Nurmandi. S.Pd., M.Pd menjelaskan,

“Harapan ke depan dengan berhasilnya program sertifikasi guru maka kualitas pendidikan semakin naik, kinerja guru semakin bagus. Dengan tunjangan itu diharapkan guru menjadi lebih baik karena kita tahu banyak guru yang nyambi tukang ojek. Bagi saya pribadi, sebutan guru profesional itu benar-benar profesional. Guru itu singkatan dari dia punya Gagasan yang baik, kemudian banyak Usaha dalam pembelajarannya, memiliki Rasa kasih sayang dan yang terakhir Utama perilakunya. Kalau guru bisa mewujudkan semua itu maka guru akan benar-benar profesional.” (Dr. Nurmandi. S.Pd., M.Pd. 28 Juni 2023).

Dengan kondisi ekonomi seperti sekarang ini para guru dan pelaksana berharap semoga janji pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru terutama guru SD segera dapat terealisasi. Hal ini terungkap dalam pernyataan Kasi Mutendik Dinas Pendidikan Kota Probolinggo, Drs. Achmadi Yusri.

”Kalau kondisi sekarang ini memang semua serba sulit, apalagi untuk para guru SD. Dengan gaji yang pas-pasan, mereka dituntut untuk memberikan profesionalisme yang maksimal. Terkadang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka nyambi dagang, tani bahkan ada yang jadi tukang ojek. Kalau program sertifikasi ini bisa berjalan baik dan tunjangan sebesar gaji pokok bisa diterimakan kepada para guru tersebut, maka akan sangat memperbaiki kondisi ekonomi mereka. Kan, bisa bermanfaat banyak seperti untuk biaya sekolah, biasanya, kan pakai nyekolahke SK. Namun, yang menjadi kekhawatiran saya adalah apabila kondisi ekonomi negara tidak segera membaik seperti ini, pemerintah nanti mau mbayar pake apa. Sebagian guru sampai pada gojek, nanti sertifikasi ini mau dibayar pakai nominal yen, yen ono, yen ora yo wis.” (Wawancara tanggal 12 Juni 2008)

C. Analisis Dan Interpretasi Data

Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat berdasarkan deskriptif wawancara yang telah didapat dari narasumber, maka penulis membuat suatu rangkuman singkat sebagai bentuk analisis data hasil wawancara yang dibahas didalam hasil analisis penelitian sesuai kategorisasi yang telah ditetapkan.

1. Komunikasi

Berbeda dengan kebiasaan yang sering terjadi dalam pemberian sertifikasi pada berbagai profesi, baik dinegara kita maupun luar negeri. Dimana peranasosiasi profesi sangat sentral perannya, namun tidak demikian halnya dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 yang menegaskan tentang pihak yang berhak menyelenggarakan kegiatan sertifikasi guru dan dosen adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah. Perguruan tinggi yang menyelenggarakan

program pengadaan tenaga kependidikan, boleh jadi dapat diidentifikasi sebagai lembaga pendidikan tinggi kependidikan(LPTK). Sejauh ini proses penunjukan LPTK yang melaksanakan pendidikan profesi dan uji sertifikasi masih menjadi pertimbangan Ditjen Pendidikan Tinggi Depdiknas (Departemen Pendidikan Nasional). Berbagai wacana telah dilontarkan selaras dengan kepentingan dan sudut pandang masing-masing. Sejau argumen tatip dan berpijak pada landasan yuridis formal, lontaran wacana tersebut sebenarnya sah-sah saja. Menurut Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), yang dilansir masih akan ada pengecekan criteria dan kemampuan lembaga pendidikan yang akan dipilih. Masih sangat terbuka peluang dan jumlah tidak dibatasi sepanjang memenuhi persyaratan.

Sebagaimana di uraikan dalam buku panduan Kemendiknas, kita bisa mengetahui bahwa tujuan diadakannya sertifikasi guru ini untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat guru dan meningkatkan profesionalisme guru.

2. Sumberdaya

Dalam hal ini guru diharapkan mampu meningkatkan eksistensi mutu siswa dan siswi dalam melaksanakan dan mengikuti pembelajaran-pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum pendidikan. Seorang guru harus mampu menjaga sikap. Sikap ini merupakan kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang, maka guru sangat diharapkan dapat menjaga sikapnya didalam kelas yang dimana guru merupakan pendidik. Guru dapat mempengaruhi murid baik IQ, EQ, dan SQ

nya, segala tindak tanduk gurunya tentu akan mempengaruhi EQ, guru adalah di gugu dan ditiru namun kita dapat melihat guru hanya berperan sebagai pengajar saja yang fungsinya hanya transfer ilmu saja sehingga tidak memperhatikan yang lainnya.

Sikap guru juga berperan dalam menjalankan target yang menjadi sasaran yaitu Meningkatkan prilaku positif siswa, Meningkatkan peran pelaku budaya dalam melindungi, mengembangkan dan memanfaatkan kebudayaan yang ada.

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa ketegasan ialah sebuah tombak untuk memacu perkembangan siswa dan siswi walaupun masih kurang baik dan masih belum maksimal.

3. Disposisi Implementor

Proses pelaksanaan sertifikasi guru sudah sesuai dengan prosedur yang ada. Proses sudah berjalan sesuai dengan prosedur portofolio yaitu : kualifikasi akademik, pendidikan dan penelitian, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Muklas Salami (53:2006) dalam proses atau prosedur sertifikasi guru sesuai dengan uji kompetensi dari empat tahapan :

- a. Tes tertulis merupakan alat ukur untuk mengukur sampel kognitif yang diberikan secara tertulis.
- b. Tes kinerja merupakan gambaran dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran mulai dari penilaian, persiapan hingga

pembelajaran.

- c. Self Appraisal dan Portofolio adalah penilaian yang dilakukan oleh guru setelah ia melakukan refleksi diri.
- d. Peer Appraisal merupakan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior yang menyangkut pelaksanaan tugas sehari-hari.

Seperti yang dikatakan Wahab (1991:45) implementasi kebijakan publik adalah aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan. Oleh karena itu, tampak disini bahwasannya prosedur-prosedur yang sudah terbentuk dari peraturan tentang sertifikasi dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Struktur Birokrasi

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (Dalam Muhammad Sandy, 2005:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam peruses pendidikan di sekolah sekaligus memegang tugas dan fungsi ganda, yaitu sebagai pengajar dan sebagai pendidik. Sebagai pengajar guru hendaknya mampu menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru diharapkan dapat membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang

cakap, aktif, kreatif, dan mandiri (Deden:2011). Namun demikian, untuk mengetahui keterlaksanaan tugas guru tersebut, diperlukan penilaian kinerja dengan kriteria-kriteria penilaian yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki seorang guru berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakannya atas dasar kriteria tertentu. Penilaian kinerja sebagai suatu bentuk penilaian prestasi kerja guru atas dasar kecakapan-kecakapan atau kompetensi tertentu. Pada dasarnya penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengukur tingkat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan dan non keguruan. Tugas keguruan yaitu pelaksanaan proses pembelajaran dan proses evaluasi, sedangkan tugas non keguruan antaralain keorganisasian dan pendidikan serta latihan maupun kepemimpinan.

5. Lingkungan Sosial dan Ekonomi

Selain kinerja, sikap profesionalisme juga patut diperhatikan guna meningkatkan kinerja guru. Sikap yang baik tercermin dari pribadi yang baik pula, hal tersebut erat kaitannya dengan kompetensi guru (kepribadian, pedagogic, sosial, dan profesi) menjadi salah satu syarat seorang guru dapat dikatakan profesional.

Sejalan dengan peningkatan kinerja guru sikap seorang guru yang baik dan sesuai norma juga hendaknya dilakukan dalam setiap perbuatan hubungan baik dengan pemimpin (kepala sekolah), sesama guru dan tata usaha dalam lingkungan sekolah merupakan salah satu penerapannya. Selain itu, keberadaan sarana dan

prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja guru mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru melalui tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dimana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwasannya hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas sudah berjalan dengan baik, guru dapat membantu dan memahami tujuan pendidikan.