

MENINGKATKAN KUALITAS GURU MELALUI PENDIDIKAN PROFESI GURU

Oleh : Sutoyo

Abstract

The education of Teachers Profession (PPG) both during its position and pre-position is conducted to improve the quality and welfare of teachers. However, its implementation makes some problems; 1) problem with certification, 2) those graduation who cannot continue to PPG, 3) the unbalance of graduation and those accomodated to PPG, 4) the quality and distribution of LPTK, 5) the cooperation between LPTK and the local government, 6) the problem of mindset changing. In spite of its various problems, The education of Teachers Profession (PPG) must be conducted based on its early goal, preparing teachers with its competence related to National Education Standard.

Keywords: teachers' quality, The education of Teachers Profession (PPG)

A. Pendahuluan.

Berbicara tentang Pendidikan Profesi Guru sebagai upaya untuk meningkatkan **kualitas guru merupakan hal yang menarik. Hal ini menghadapkan kita pada suatu kompleksitas permasalahan yang klasik, fundamental dan aktual** (Koento Wibisono Siswomihardjo, 1993). *Klasik*, karena guru sudah menjadi fokus perhatian para filsuf pada zaman Yunani Kuno di beberapa abad sebelum masehi yang sudah mulai menyebarkan ajaran-ajarannya dengan implikasi yang amat luas yang menyentuh berbagai dimensi kehidupan. *Fundamental*, karena guru merupakan ujung tombak dalam menyampaikan nilai-nilai ataupun *ajaran-ajaran* yang dibekalkan kepada peserta didik untuk menghadapi kehidupan masa sekarang dan masa mendatang. *Aktual*, karena setiap bangsa dimanapun dan dalam kurun waktu kapanpun merasakan akan pentingnya guru.

Masalah guru merupakan masalah yang terus menerus menjadi yang tidak pernah dapat dibingkai secara difinitif. Oleh karena itu tidaklah mustahil jika pembicaraan mengenai guru juga tidak pernah selesai. Yang jelas masalah guru merupakan hal yang harus dilihat secara menyeluruh dan utuh dalam konteks pendidikan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Saat ini banyak sorotan yang ditujukan kepada guru diantaranya, adalah kurangnya kemampuan guru menguasai TIK, materi yang diberikan sudah usang, guru kurang menguasai model-model pembelajaran yang inovatif, guru kurang memahami karakteristik peserta didik. Dengan kata lain masih banyak guru yang

penguasaan kompetensinya masih rendah.

Dalam rangka untuk mengatasi masalah kualitas guru, pemerintah sudah melakukan berbagai langkah, diantaranya bagi yang sudah menjadi guru, dengan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Selain itu untuk menyiapkan guru yang berkualitas pemerintah juga memprogramkan Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan. Ini diperuntukkan bagi yang sudah menjadi guru. Sedangkan bagi calon guru melalui Pendidikan Profesi guru dalam Pra Jabatan (PPG dalam Pra Jabatan).

Munculnya program Pendidikan Profesi Guru disatu sisi akan dapat mewujudkan guru yang berkualitas. Disisi lain implementasi Pendidikan Profesi guru akan menimbulkan masalah-masalah baru yang memerlukan solusi-solusi secara tepat dan arif.

B. Esensi Pendidikan Profesi Guru.

Pendidikan Profesi Guru bagi guru dalam jabatan yang selanjutnya disebut program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik (Permendiknas, No 9 tahun 2010). Sedangkan Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan yang selanjutnya disebut program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1/D4 Non kependidikan yang memiliki bakat

dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Permendiknas, NO 8 tahun 2009).

Bahwa guru merupakan pilar utama dalam proses pendidikan rasanya tidak perlu diperdebatkan. Adapun konsep dan kebijakan pendidikan, pada akhirnya guru yang menjadi ujung tombak implementasinya di kelas/laboratorium/studo/lapangan. Di tangan guru itulah akhirnya kualitas implementasi konsep atau kebijakan tersebut. Peran guru tidak akan tergantikan orang lain atau peralatan, karena peran guru bukan sekedar menyampaikan informasi atau pengetahuan atau melatih ketrampilan kepada siswa. Peran guru jauh lebih besar dari itu, yaitu menciptakan situasi dan sarana yang diperlukan agar siswa dapat belajar dan mengembangkan potensinya dengan baik. Dalam praktek penciptaan situasi seperti itu, peran faktor psikologis sangat besar dan oleh sebab itu, walupun kemajuan teknologi sangat besar dan sangat besar pengaruhnya dalam pembelajaran, namun peran guru tetap tidak akan dapat tergantikan oleh produk teknologi.

Agar mampu mengemban peran seperti itu, secara umum guru harus memiliki bekal : (1) pengenalan yang mendalam terhadap karakteristik peserta didik yang dibimbing dan tentu untuk itu yang bersangkutan harus menguasai berbagai konsep/teori yang terkait dengan perkembangan anak, baik secara fisik maupun psikologi, (2) menguasai bidang ilmu yang diampu, baik dalam pengertian sebagai materi ajar (disciplinary content knowledge) maupun bagaimana mengajarkan (pedagogical content knowledge), (3) merancang dan melaksanakan pembelajaran, yang selalu memerlukan keputusan profesional untuk menghadapi situasi yang dihadapi, (4) melakukan asesmen hasil belajar sekaligus memanfaatkan untuk perbaikan pembelajaran berikutnya, dan (5) mengembangkan kemampuan profesional sebagai pendidik secara berkelanjutan.

Sejak sepuluh tahun terakhir ini tekad Indonesia untuk meningkatkan kualitas guru sangat kuat yang didukung dengan undang-undang. Jika ditelusuri, tekad itu sudah dimulai dengan dicantumkannya pasal 39 ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang

menyebutkan “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Khusus untuk guru (TK s.d SMA/AMK/MA), uraian itu dicantumkan lagi pada pasal 1 butir 1 UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berbunyi “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Kedua UU tersebut secara jelas, menyatakan bahwa pendidik (di dalamnya termasuk guru) merupakan sebuah profesi, sehingga yang bersangkutan harus menjalankan tugasnya secara profesional.

Memang tidak ada penjelasan apa yang dimaksud profesi dan tenaga profesional, baik di dalam UU No. 20 Tahun 2003 maupun UU No. 14 Tahun 2005. Kamus besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan dsb) tertentu. Jadi guru (pendidik) sebagai profesi memerlukan pendidikan keahlian khusus, yang tentunya tidak dapat (atau tidak boleh) dikerjakan oleh orang yang tidak memiliki pendidikan tersebut. Dengan demikian profesi guru analog dengan profesi dokter, akuntan, psikolog dan sebagainya, yang hanya mereka yang memperoleh pendidikan khusus bidang tersebut dapat menjalankan tugas profesi yang bersangkutan.

Dasar pemikiran itulah yang diduga memunculkan persyaratan menjadi guru harus memiliki kualifikasi akademik (pendidikan) minimal lulusan program sarjana (S1) atau Diploma Empat (pasal 9 UU No. 14/2005) dan bahkan Pasal 10 ayat (1) menyebutkan guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Apa yang dimaksud dengan pendidikan profesi dapat dilacak pada penjelasan pasal 15 UU No. 20 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus. Jadi jelas sekali benang merahnya bahwa guru difahami sebagai sebuah profesi, sehingga memerlukan pendidikan minimal S1 atau D4 ditambah pendidikan profesi. Pendidikan profesi bagi guru

inilah yang saat ini diprogramkan dengan nama Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Mereka yang lulus PPG akan mendapat sertifikat sebagai pendidik (guru) profesional dan dengan demikian menurut UU NO. 14 Tahun 2005, pasal 16 akan mendapat tunjangan profesi sebesar satu bulan gaji. Tunjangan tersebut berlaku bagi guru PNS maupun guru yayasan sekolah swasta yang besarnya diekivalenkan dengan guru PNS yang setara. Dengan demikian pada saatnya guru di Indonesia merupakan lulusan PPG dan mendapatkan gaji plus tunjangan profesi atau sama dengan gaji *double*.

Tekad untuk memperbaiki mutu guru tersebut sangat maju. Belum banyak negara yang mengharuskan guru berpendidikan profesi setelah S1. Negara Belanda yang terkenal memiliki mutu guru, guru SD cukup lulusan S1. Memang ada beberapa negara yang memulai menuntut guru lulusan S2, misalnya di Finlandia. Tekad dan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru tersebut tampaknya mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap profesi guru. Salah satu indikator yang tampak nyata adalah meningkatnya jumlah peminat masuk LPTK, sebagai lembaga penghasil calon guru. Data SNMPTN Tahun 2013 menunjukkan dari 10 besar PTN yang memiliki keketatan persaingan masuk untuk bidang IPA, enam diantaranya diduduki oleh LPTK (4 eks IKIP dan 2 Univ yang memiliki FKIP). Untuk bidang IPS bahkan oleh tujuh dari sepuluh besar tersebut diduduki LPTK (3 eks IKIP dan 4 univ yang memiliki FKIP). Di Universitas Sebelas Maret Surakarta, jumlah pelamar masuk bidang Kependidikan sekitar tiga kali non Kependidikan pada jurusan yang sama (misalnya Pendidikan Matematika dibidang Matematika "murni"). Bahkan untuk program studi PSSD, jumlah pelamar persaingannya 1 banding 132.

Keketatan persaingan tersebut tentunya menghasilkan seleksi yang ketat, sehingga kualitas mahasiswa baru juga akan naik. Beberapa dosen di beberapa perguruan Tinggi mengatakan mereka merasakan kenaikan mutu mahasiswa baru tersebut selama perkuliahan dan juga merasakan perbedaan bahwa mahasiswa bidang Kependidikan relatif lebih baik dibanding bidang "murni" pada jurusan yang sama. Dengan mutu masukan yang bagus diharapkan pada saatnya lulusan S1 LPTK juga akan bagus.

Indikator tersebut tentu merupakan peluang yang bagus dimasa depan bagi PPG. Karena lulusan S1 LPTK akan menjadi input PPG. Dengan membaiknya mutu lulusan LPTK berarti mutu masukan PPG juga akan bagus. Garis

besar bentuk dan pelaksanaan PPG sudah diatur dalam PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru yang kemudian dijabarkan dalam Permendiknas No. 8 Tahun 2009 tentang Pendidikan Guru Pra Jabatan dan Permendiknas No. 9 Tahun 2009 tentang Pendidikan Profesi Guru dalam Jabatan. Dalam PP No. 74/2008, pasal 4 ayat (1) disebutkan bahwa "sertifikat pendidik bagi guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun Masyarakat, dan ditetapkan oleh pemerintah". Berarti hanya LPTK yang terakreditasi dan ditunjuk oleh Pemerintah yang dapat menyelenggarakan PPG. Dengan jumlah LPTK yang cukup banyak dan terus bertambah (data pada bulan April 2013 berjumlah 415 buah) dan dengan kondisi mutu yang sangat heterogen, ketentuan tersebut sangat rasional. Dengan maksud menjaga mutu guru lulusan PPG, maka hanya LPTK yang memiliki mutu bagus yang ditugasi untuk melaksanakan PPG.

Pada saat ini tentunya akan segera dimulai. Perangkat aturan perundang-undangan telah selesai dibuat. Ketika program tersebut ditawarkan jumlah LPTK yang berminat sangat banyak. Namun demikian implementasi program tersebut bukanlah tanpa tantangan, bahkan tantangan sangat besar. Dan jika kita gagal menghadapi tantangan tersebut dan sampai terjadi mutu lulusan PPG tidak bagus, maka peluang meningkatkan mutu guru akan sirna dan sulit ditemukan lagi.

C. Permasalahan yang Muncul dari Implementasi PPG dan Solusinya.

1. Masalah pertama yang muncul adalah kaitan PPG dengan sertifikasi guru dalam jabatan. Sebagaimana diketahui, guru dalam jabatan mendapatkan sertifikat pendidik salah satunya melalui program sertifikasi guru (dalam jabatan). Dari sekitar 3 juta guru, sampai saat ini baru sekitar 1,6 yang sudah ikut sertifikasi, sehingga masih sekitar 1,4 juta yang belum. Nah, jika PPG menerima mahasiswa baru dan saat lulus mendapatkan sertifikat pendidik, sehingga memperoleh tunjangan profesi saat yang bersangkutan sebagai guru baru, akan menimbulkan kecemburuan sosial bagi guru yang sudah lama mengajar. Mereka yang masih harus menunggu giliran ikut sertifikasi akan

cemburu ketika ada guru baru langsung memperoleh tunjangan karena sudah memiliki sertifikat pendidik. Namun kalau PPG ditunda, akan berdampak kurang baik bagi upaya peningkatan mutu guru.

Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah PPG bagi guru dalam jabatan. Artinya, guru dalam jabatan, khususnya yang masih muda sehingga urutan untuk mengikuti sertifikasi masih lama namun berprestasi, diberi peluang untuk mengikuti PPG. Pola ini sekaligus untuk mendorong guru untuk berprestasi agar memperoleh peluang ikut PPG, walaupun usianya masih muda.

Jika pola tersebut di atas diterapkan adanya koordinasi yang baik antara LPTK pelaksana PPG dengan Kemdikbud dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Mengapa? Ketika peserta lulus dan mendapatkan sertifikat pendidik, berarti pada 1 Januari tahun berikutnya yang bersangkutan berhak mendapatkan tunjangan profesi. Dengan demikian jumlah peserta harus diperhitungkan sebagai bagian dari program sertifikasi guru, khususnya dalam menghitung jumlah guru yang mendapat tunjangan profesi. Koordinasi akan menjadi semakin kompleks karena harus mempertimbangkan proporsi antar kabupaten / kota dan juga antara jenjang dan jenis sekolah.

Beriringan dengan pola tersebut, PPG untuk guru pra jabatan tetap dapat dimulai, namun hanya untuk mereka yang nantinya ditempatkan di sekolah-sekolah daerah terpencil, pedalaman dan perbatasan. Pola ini sekaligus untuk mendorong guru yang "bermutu" untuk bertugas di daerah yang selama ini selalu kekurangan guru. Pola ini sebaiknya dikaitkan juga dengan pola pembinaan karier guru. Tentu tidak bijak mempertahankan guru bertugas di suatu daerah, apalagi daerah terpencil selamanya. Sebagaimana profesi atau bahkan manusia biasa, seseorang memerlukan penyegaran dalam bekerja dan salah satu caranya dengan berpindah tempat atau pindah bagian agar tidak jenuh. Perpindahan tugas guru sebaiknya merupakan bagian dari pembinaan karier.

Sangat ideal jika kedua pola tersebut dapat dicari interseksinya. Dibuka pintu bagi guru dalam jabatan untuk mengikuti PPG, tetapi setelah lulus tidak kembali ke sekolah tempat semula mengajar, tetapi

dipindahtugaskan ke sekolah "terpencil" yang pada umumnya kekurangan guru. Jika pola ini dapat dilakukan, sekaligus akan mengurangi penumpukan guru di daerah/sekolah tertentu.

2. Masalah kedua dalam pelaksanaan PPG adalah nasib lulusan S1 LPTK yang tidak dapat atau tidak mau menempuh PPG. Lulusan mahasiswa S1 LPTK yang dididik dengan kurikulum yang sekarang berlaku (disebut kurikulum lama), seharusnya memiliki "hak" untuk langsung menjadi guru tanpa harus menempuh PPG, karena selama kuliah memperoleh mata kuliah PPL yang intinya untuk berlatih menjadi guru. Jika ketika PPG dilaksanakan, kemudian mereka "dilarang" untuk langsung menjadi guru akan dapat menimbulkan masalah sosial. Bukankah saat masuk kuliah, kurikulum "menjanjikan" setelah lulus dapat langsung menjadi guru. Mengapa kemudian tidak boleh?

Mengapa ketika PPG diberlakukan, semestinya kurikulum S1 LPTK perlu ditinjau kembali, karena hal-hal yang bersifat sudah dipindah ke PPG. Oleh karena itu, kurikulum di S1 lebih diarahkan kepada hal-hal yang latihan teoritik-konseptual. Bukan berarti, selama menempuh S1 mahasiswa tidak "bersentuhan" dengan sekolah/siswa, namun program seperti itu merupakan bagian untuk memperkuat pembelajaran teori suatu mata kuliah. Dengan demikian mahasiswa yang menempuh kuliah S1 dengan "kurikulum baru" harus menempuh PPG (sebagai wahana latihan penerapan teori) untuk menjadi guru.

Bagaimana dengan mahasiswa yang telah lulus S1 dengan "kurikulum lama"? Tentunya mereka memiliki "hak" untuk langsung menjadi guru (tanpa harus melalui PPG), karena selama kuliah telah menempuh mata kuliah PPL yang merupakan wahana belajar "menjadi guru". Nah, jika "kurikulum baru" S1 LPTK baru diterapkan tahun akademik 2013/2014, berarti mahasiswa angkatan 2012/2013 masih berhak langsung menjadi guru saat mereka lulus nanti. Mereka akan lulus sekitar tahun 2016. Jika diasumsikan mereka memerlukan waktu tiga tahun untuk mendapatkan pekerjaan, berarti sampai tahun 2019, masih harus diberikan peluang pengangkatan guru baru lulusan S1 LPTK (tanpa harus menempuh PPG).

Bertolak dari uraian diatas, diperlukan “ exit strategy “ pelaksanaan PPG agar tidak menimbulkan masalah sosial, khususnya dari ketidakpuasan lulusan S1 LPTK “ kurikulum lama”. Dengan asumsi PPG mulai dilaksanakan tahun 2013, maka biarkan antara tahun 2013 s.d 2019, baik lulusan PPG maupun lulusan S1 LPTK dengan kurikulum lama “ sama-sama diberi peluang langsung menjadi guru. Silahkan lapangan yang melakukan saringan. Baru pada tahun 2020 semua guru harus lulusan PPG, setelah lulusan terakhir S1 LPTK dengan 'kurikulum lama” diberi waktu tiga tahun untuk mendapatkan tempat bekerja.

3. Masalah ketiga adalah ketidakseimbangan lulusan LPTK dengan alokasi mahasiswa PPG. Meningkatnya jumlah pendaftar masuk LPTK, seperti mendorong berbagai pihak untuk membuka LPTK baru, Baik itu berupa penambahan program studi kependidikan di universitas yang sebelumnya bukan LPTK maupun membuka LPTK baru. Data pada bulan April 2013 jumlah LPTK telah menjadi 415 buah (dibandingkan pada akhir tahun akademik 2009/2010 baru 324 buah). Dari 415 LPTK yang negeri hanya 38. Sedangkan sisanya 377 berstatus swasta. Jumlah mahasiswa kini menjadi 833.346 orang (Ditnaga, 2013). Dengan asumsi jumlah lulusan sekitar 1/5 dari populasi mahasiswa, berarti jumlah lulusan akan mencapai sekitar 190.000 orang pertahun. Dengan jumlah guru sekitar 3 juta, maka dengan asumsi penyebaran usia mereka merata untuk pengganti pensiun akan diperlukan guru baru sekitar 60.000 orang pertahun. Pada hal dengan jumlah guru 3 juta orang, secara agregat nasional Indonesia sudah kelebihan guru. Itu terbukti, ketika program sertifikasi dilaksanakan dan guru “terpaksa” memenuhi kewajiban jam mengajar 24 jam /minggu banyak sekolah yang mengeluarkan guru honorer, karena jam mengajarnya “diminta” guru PNS/guru tetap. Jadi angka kebutuhan guru baru pengganti pensiun sekitar 60.000 orang/tahun tersebut secara rasional. PP 74/2008, pasal 9 ayat (1) menyebutkan bahwa jumlah mahasiswa PPG ditentukan pertahun oleh Mendikbud. Maksudnya agar jumlah lulusan nanti sesuai dengan kebutuhan guru dilapangan. Dengan pola

pikir tersebut, tentunya penerimaan mahasiswa PPG per tahun juga sekitar 60.000 orang. Sementara itu lulusan LPTK yang tentu nantinya akan ingin masuk PPG sekitar 190.000 orang. Bukankah kesenjangan yang sangat besar.

Kesenjangan tersebut harus dicarikan jalan keluar, agar tidak menjadi masalah sosial di lapangan. Salah satu cara adalah dengan mengharuskan LPTK yang ditugasi melaksanakan PPG mengurangi jumlah mahasiswa baru program S1 agar jumlah lulusannya nanti sebanding dengan mahasiswa PPG.

Bagaimana dengan LPTK yang memperoleh penugasan melaksanakan PPG? Apakah tidak dapat diatur? Memang agak sulit karena saat LPTK memperoleh ijin penyelenggaraan program studi, tidak ada aturan tentang jumlah mahasiswa. Di peraturan lain juga tidak ada pembatasan jumlah mahasiswa. Namun, jika LPTK tidak mendapatkan ijin untuk melaksanakan PPG diduga pelan-pelan akan tidak diminati oleh calon mahasiswa, sehingga pada akhirnya “tutup”.

4. Masalah ke empat dalam pelaksanaan PPG adalah mutu dan distribusi LPTK. Memang jumlah LPTK sangat banyak bahkan “melebihi” yang seharusnya diperlakukan untuk menghasilkan calon guru. Namun demikian mutu LPTK sangat bervariasi dan belum banyak yang bagus. Bahkan Djoko santoso selaku Dirjend Dikti mengatakan saat ini 60 % LPTK di Indonesia di bawah standar (WWW.Timlo.Net/ baca/ 68719503001/60 %. LPTK di Indonesia di bawah Standar). Lebih repot lagi distribusi LPTK dan juga LPTK yang bagus tidak merata di Indonesia. Jika kita menetapkan standar yang “ideal atau tinggi” dalam penentuan LPTK yang ditugasi melaksanakan PPG agar menjamin bahwa program PPG benar-benar dapat menghasilkan calon guru yang bagus, mungkin tidak atau belum banyak LPTK yang memenuhi syarat. Dan itupun diduga mengumpul di daerah tertentu, misalnya Jawa atau kota-kota besar. Di lain pihak tentu tidak bijak LPTK yang ditugasi melaksanakan PPG terkumpul di satu daerah tertentu. Tampaknya harus dilakukan kiat khusus untuk mengatasi masalah tersebut. Memberikan penugasan kepada LPTK yang mutunya kurang baik

dapat berdampak pada mutu lulusan PPG yang tidak bagus, sementara hanya memberi tugas kepada LPTK yang mutunya bagus, jumlahnya hanya sedikit dan itupun mengumpul di daerah tertentu. Salah satu cara adalah memulai PPG dalam skala kecil dan LPTK yang bermutu bagus dan bersamaan dengan itu dilakukan penguatan LPTK lain, khususnya di daerah yang secara geografis memerlukan, agar pada waktu yang tidak terlalu lama akan dapat ditugasi melaksanakan PPG. Dengan cara itu, Pelaksanaan PPG dalam skala "kecil" sekaligus sebagai piloting untuk menemukan polanya yang tepat. Bukankah PPG merupakan sesuatu yang baru dan belum pernah di Indonesia, sehingga terlalu beresiko untuk memulainya dalam skala besar. Sambil melaksanakan piloting tersebut, LPTK yang secara geografis harus melaksanakan PPG dengan pertimbangan distribusi geografis, diperkuat sehingga pada saatnya melaksanakan PPG.

5. Masalah kelima adalah membangun kerjasama antara LPTK dengan pemerintahan daerah. Seperti disebutkan pada bagian tantangan pertama, pelaksanaan PPG memerlukan koordinasi dan kerja sama yang baik antara LPTK pelaksana dan kabupaten/kota dan tentu saja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Mengapa demikian? Karena jumlah lulusan PPG harus disesuaikan dengan kebutuhan guru baru, agar tidak terjadi over supply guru.

Idealnya tersedia data prediksi yang akurat berupa kebutuhan guru untuk beberapa tahun kedepan, dengan dirinci setiap jenjang dan jenis untuk setiap kabupaten/kota. Masalahnya data seperti itu seringkali tidak mudah diperoleh. Ketidakmudahan tersebut disebabkan memang tidak tersedia data dan juga tidak mudahnya mendapat data karena masalah birokrasi. Ketidakterediaan data disebabkan kabupaten/kota belum terbiasa dan merasa perlu memiliki data seperti itu.

Apalagi memang tidak mudah melakukan prediksi kebutuhan guru, khususnya untuk sekolah swasta. Pengalaman menunjukkan perkembangan sekolah swasta sangat fluktuatif, sehingga tidak mudah melakukan perhitungan kebutuhan guru untuk tenggang waktu yang cukup lama. Sekolah swasta pada umumnya lebih senang

menggunakan guru negeri sebagai guru honorer, sehingga menjadi lebih sulit dalam membuat perhitungan kebutuhan guru.

6. Masalah keenam adalah perubahan pola pikir, khususnya untuk konsisten menjaga mutu lulusan agar benar-benar sesuai dengan guru yang baik. Ada ungkapan "botol baru anggur lama", artinya memang botolnya baru tetapi isinya anggur lama. Itulah yang perlu kita perhatikan dalam pelaksanaan PPG. Artinya, jangan sampai PPG sekedar menjadi botol atau bungkus atau nama, tetapi isinya atau apa yang terjadi didalamnya sama dengan versi lama, yaitu pola pendidikan calon guru yang selama ini berjalan.

Kita punya pengalaman banyak penelitian yang bagus hasilnya dalam skala uji coba tetapi kemudian "gagal" atau "hilang" setelah uji coba tau proyek tersebut berhenti. Dalam skala kecil dan ditangani oleh para ahli uji coba tersebut berhasil sukses. Uji coba CBSA dulu terbukti berhasil sukses saat diujicoba di Cianjur. Tetapi ketika didiseminasi lebih luas ke sekolah lain, tampaknya tidak sukses. Hal serupa juga terjadi pada inovasi CTL dan sebagainya.

Mengapa itu terjadi? Karena diseminasi tersebut tidak dibarengi dengan perubahan pola pikir. Pola pikir CBSA dan CTL tidak tumbuh, sehingga inovasi yang diterima sebagai "barang asing" yang akan segera ditinggalkan setelah topangan kedatangannya berhenti. Oleh karena itu, jika kita ingin PPG tidak mengalami nasib yang sama dengan pengalaman tersebut dan PPG benar-benar menjadi pintu peningkatan mutu guru dan bukan sekedar "botol baru tetapi anggur lama", maka harus dilakukan perubahan paradigma berfikir di lingkungan LPTK.

Salah satu prinsip yang harus ditanamkan dalam rangka perubahan pola pikir tersebut adalah bahwa PPG adalah pendidikan profesi. Dengan demikian : (1) mahasiswa yang masuk PPG sudah harus menguasai segala hal teori yang diperlukan, sehingga selama PPG tidak ada perkuliahan teoritik. Selama PPG mahasiswa belajar /berlatih /praktek untuk menjadi guru. Jika ternyata calon mahasiswa masih belum menguasai teori yang diperlukan, maka perlu mengikuti program matrikulitasi atau sejenisnya. (2) Belajar sebagai guru bukan sekedar belajar mengajar. Mengajar memang merupakan

salah satu tugas penting guru, namun tugas guru jauh lebih banyak dari sekedar mengajar. Nah, selama PPG belajar menjadi guru secara utuh, sehingga semua peran dan tugas guru harus dipelajari. (3) selama PPG seharusnya mahasiswa diajar/dibimbing oleh “mentor” atau dosen atau guru yang memang punya pengalaman dan dapat menjadi contoh bagaimana mengajar di sekolah. Mentor tersebut bukan sekedar dapat melaksanakan teori, tetapi dapat memberikan contoh yang nyata. (4) Untuk memastikan bahwa mutu lulusan PPG “bagus”, maka yang menguji pada ujian tahap akhir di PPG adalah para profesional, misalnya guru senior, pengawas dan dosen yang memang punya pengalaman mengajar di sekolah. Harus diupayakan yang menguji bukan yang membimbing selama PPG, agar tidak terjadi bias. Mahasiswa dinyatakan lulus, jika penguji yang berasal dari berbagai unsur tersebut menilai bahwa calon memang sudah layak menjadi “guru baru” yang profesional (Mukhlis Samani, 2010).

Memang banyak masalah yang muncul dalam implementasinya, namun PPG yang didukung dengan undang-undang dan perbaikan kesejahteraan guru, merupakan kesempatan baik untuk peningkatan dan menjaga mutu guru. Oleh karena itu sudah seharusnya semua pihak berkomitmen melaksanakan PPG dengan baik.

D. Implikasi Pendidikan Profesi Guru dalam Pendidikan.

Pendidikan Profesi Guru sebagai program pemerintah yang sudah mempunyai payung hukum sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru membawa konsekuensi terhadap pemerintah dan LPTK penyelenggara, untuk memiliki komitmen yang tinggi dan serius untuk dapat menyelenggarakan Pendidikan Profesi Guru secara baik.

Calon guru (lulusan S1 LPTK) sebagai sasaran yang akan mengikuti Pendidikan Profesi Guru sudah seharusnya untuk mensikapi dan menyiapkan diri secara akademik dan non akademik. Sehingga pada saatnya akan memiliki mental dan karakter yang kuat sebagai seorang guru.

LPTK harus taat asas dalam menyelenggarakan PPG, sehingga penerimaan jumlah mahasiswa harus dibatasi sesuai dengan data kebutuhan

guru secara nasional, sehingga tidak menimbulkan kelebihan jumlah guru.

LPTK yang masuk kategori dibawah standar yang tidak mendapatkan ijin untuk menyelenggarakan PPG dari Kementerian Pendidikan dan kebudayaan lambat laun akan tidak diminati calon mahasiswa, dan akhirnya akan tutup.

E. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan maupun dalam pra jabatan merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru sekaligus untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Karena guru yang lulus mengikuti PPG secara otomatis akan mendapatkan sertifikat pendidik.
2. Banyak masalah atau kendala yang muncul dalam implementasi PPG. Namun demikian PPG harus tetap dilaksanakan dengan baik agar sesuai dengan konsepnya, yakni menyiapkan guru yang dapat menguasai kompetensi secara utuh sesuai dengan Standar Nasional pendidikan.
3. LPTK yang telah mendapatkan ijin Menteri harus serius untuk menyelenggarakan PPG, agar terwujud guru yang berkualitas. Karena pelaksanaan PPG merupakan perintah Undang-undang.
4. Tidak banyak LPTK yang mendapatkan ijin untuk menyelenggarakan PPG sebab untuk menyelenggarakan PPG syaratnya sangat ketat terutama persyaratan kualifikasi dosen dimana Program studi pengusul harus memiliki dosen tetap sekurang-kurangnya 2 (dua) orang dosen yang berkualifikasi Doktor (S3) dengan jabatan akademik minimal Lektor dan 4 (empat) orang berkualifikasi Magister (S2) dengan jabatan akademik minimal Lektor kepala yang berlatar belakang pendidikan sama dan/atau sesuai dengan program PPG yang akan diselenggarakan. Sehingga saat ini Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan PPG baru 45 Yang tersebar di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Koento Wibisono Siswomihardjo. (1993). Pokok-pokok Tentang kebijaksanaan Pengembangan Tenaga Edukatif UNS. Historika No 6. Surakarta

Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pemerintah RI No. 74 tahun 2008 Tentang Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 8 tahun 2009 Tentang Pendidikan Profesi Guru Prajabatan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 9 tahun 2010 tentang Pendidikan Profesi guru Dalam Jabatan

Muchlas Samani, Pendidikan Profesi Guru. disampaikan pada seminar Nasional Jakarta : 4 nopember 2010

[WWW.Timlo. Net/baca/68719503001/60](http://WWW.Timlo.Net/baca/68719503001/60) persen. LPTK di Indonesia dibawah standar.