

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Disas pada tahun 2017 dengan judul Analisis kebijakan Pendidikan mengenai Pengembangan dan Peningkatan Profesi Guru. Guru memegang peranan yang sangat strategis dalam kerangka menjalankan fungsi dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peran guru nyaris tidak bisa digantikan oleh yang lain, apalagi di dalam masyarakat yang multikultural dan multidimensional. Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan profesi guru harus selalu menjadi prioritas utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan profesi guru. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kebijakan pendidikan mengenai pengembangan dan peningkatan profesi guru, posisi guru semakin dinaungi oleh sumber hukum serta dengan adanya Pendidikan Profesi Guru, guru menjadi lebih memiliki pengetahuan dan profesionalitas sebagai guru.
2. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan pada tahun 2011 dengan judul Implementasi kebijakan Sertifikasi Guru dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui implementasi kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan khususnya jalur portofolio dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Berdasarkan dari analisa data yang ada, penelitian ini menemukan beberapa hal, diantaranya adalah: pertama, dari segi

proses pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru baik di tingkat Dinas Pendidikan Kota dan LPTK bisa dikatakan berjalan dengan baik dan lancar, cuman ada sedikit persoalan, keduanya mengalami masalah terkait dengan keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Hal itu terjadi lantaran pemerintah pusat tidak mengalokasikan anggaran untuk mensupport pelaksanaan implementasi program. Kedua, dari segi dampak kebijakan, sertifikasi para guru dalam menjalankan profesionalitas guru secara signifikan. Sikap para guru dalam menjalankan kebijakan sertifikasi terlihat hanya mengejar kesejahteraan semata, sementara mutu pengajaran kurang mendapat perhatian.

3. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Fauziah Yusuf, Herijanto Bakti dan Dedi Sukarno pada tahun 2017 dengan judul implementasi Program Sertifikasi Guru Dalam Jabatan (Studi pada Madrasah Aliyah Negeri Ciparay Kabupaten Bandung). Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana proses implementasi program sertifikasi guru untuk guru madrasah yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program sertifikasi guru dalam jabatan khususnya pada guru Madrasah Aliyah Negeri Ciparay yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Bandung pada pelaksanaannya belum optimal karena masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Di lihat dari organisasi masih kurangnya sumber daya manusia dan sumber daya finansial yang tersedia. Dari aspek interpretasi, para pelaksana program sudah memahami tujuan dan pedoman akan tetapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masih belum konsisten. Dalam aspek aplikasi, ditemukan pengawasan pada pelaksanaan program tidak berjalan, terlihat belum adanya laporan evaluasi untuk pelaksanaan program sertifikasi guru

dalam jabatan yang telah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya.

4. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Asep Mahpudz pada tahun 2014 dengan judul Analisis kebijakan Peningkatan Kompetensi dan profesionalisme Guru di Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bersifat retrospektif dan studi kasus ex post fact yakni pelaksanaan penelitian mempergunakan data yang telah dicatat, dan terdokumentasi pada bagian data di PSG Rayon 125 untuk obyek telah yang telah diselesaikan prosesnya. Pembinaan guru SD harus berlangsung secara berkesinambungan, karena prinsip mendasar adalah guru harus merupakan a learning person, belajar sepanjang hayat masih dikandung badan. Sebagai guru profesional dan telah menyandang sertifikat pendidik, guru berkewajiban untuk terus mempertahankan profesionalitasnya sebagai guru. Saran opsi kebijakan sebagai berikut: (1) perlunya orientasi pelatihan guru, terutama pasca sertifikasi guru bagi guru SD yang diprioritaskan untuk memperbaiki kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, (2) perlunya dikembangkan sistem penilaian yang sistemik dan periodik untuk mengetahui efektivitas dan dampak pelatihan guru SD yang melibatkan peran fungsi Dosen dan atau pengawas di tingkat Kabupaten/Kota, (3) bagi Dinas Pendidikan Kabupaten diharapkan dapat memberikan perhatian dan pembinaan yang lebih serius secara akademis maupun teknis melalui wadah KKG dengan kerjasama dengan perguruan tinggi setempat.
5. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Indah pada tahun 2016 dengan Judul Implementasi Sertifikasi Guru dalam Jabatan Dan Kinerja (Studi Kasus Pada Sd No. 17 Agra Makmur). Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa mekanisme sertifikasi guru di Kabupaten Bengkulu Utara sudah berjalan dengan baik, meski masih menemui

beberapa kendala di lapangan. Kendala-kendala ini meliputi: proses sosialisasi in- service guru masih belum maksimal mengingat guru palsu masih menemui dalam mengisi format A1. Ditemukan 50% sekolah dasar dalam sertifikasi guru kekurangan peserta untuk memiliki kemampuan teknologi informasi komputer dan tidak dapat mengakses pengumuman calon sertifikasi secara online. Pola sertifikasi portofolio dan PLPG dinilai memiliki kelebihan dan kekurangan. Secara umum, kinerja sekolah dasar sudah bersertifikasi pendidik di SDN No 17 Kabupaten Arga Makmur, telah menunjukkan perubahan positif, meski belum mampu memuaskan berbagai pihak seperti instansi pemerintah dan lembaga swasta.

#### **B. Implementasi Kebijakan**

Menurut kamus wester (Wahab, 20015:135) merumuskan istilah *to implementasi* atau implementasi berarti '*to provide the means for carrying out*' atau menyediakan sarana untuk melakssiswaan sesuatu, *to give practical effect* atau menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu. Kalau melihat dari pandangan ini, maka implementasi kebijakan di pandang sebagai proses melakssiswaan keputusan yang biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan, keputusan peradilan, perintah eksekutif atau dekrit presiden dan lain-lain.

Wijaya & Supardo (Pasolong,2013:35) mengemukakan bahwa 'implementasi adalah proses mentrasfortasikan suatu rencana ke dalam praktik. Orang sering beranggapan bahwa implementasi hanya merupakan pelaksanaan dari apa yang diputuskan legislative atau para pengambil keputusan, seolah-olah tahapan ini kurang berpengaruh. Tetapi pada kenyataannya, kita dapat melihat bahwa sebaik-baiknya rencana yang telah

dibuat tidak ada gunanya apabila tidak dilaksanakan dengan baik dan benar.

Aparat yang mengimplementasikan komitmen, sumber daya sebagai faktor pendukung dalam implementasikan serta manajemen sebagai faktor yang melakukan pengelolaan atas komitmen yang di implementasikan, mulai dari kegiatan perencanaan dalam pelaksanaan kegiatan, pelaksanaan itu sendiri hingga pada kegiatan pengawasan atas kegiatan yang berlangsung. (Ali,2012)

Implementasi merupakan kegiatan akhir dari proses penerapan sistem baru dimana sistem yang baru ini akan dioperasikan secara menyeluruh. Terhadap sistem yang baru itu sudah harus dilakukan proses analisis dan desain secara terinci. Proses implementasi terdiri dari 3 tahap yaitu (Mulyasa,2013):

1. Penerapan dan proses implementasi
2. Pelaksanaan proses implementasi
3. Tindak lanjut proses implementasi

Implementasi adalah proses kurikulum yang lebih rumit di bandingkan konstruksi kurikulum. Dalam implementasi berbagai faktor berpengaruh terhadap implementasi. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor pendukung untuk keberhasilan seperti manajemen sekolah yang baik, kontribusi komite sekolah, sikap masyarakat, semangat dan dedikasi guru serta fasilitas belajar yang memenuhi syarat serta ketersediaan yang diperlukan. Faktor-faktor tersebut bekerja seperti pisau bermata dua, selain menjadi faktor pendukung tetapi juga menjadi faktor penghambat.

Oleh karena itu fase implementasi tahap awal (initial) perlukan untuk mengidentifikasi berbagai faktor penghambat sudah saat diatasi secara mendasar maka barulah kurikulum itu sepenuhnya berada pada fase implementasi. Posisi implementasi penuh ini penting karena hasil belajar

yang akan dimiliki peserta didik sangat bergantung pada keberhasilan implementasi. (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2007)

Implementasi kebijakan pendidikan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan merupakan aspek penting dari keseluruhan pencapaian tujuan. Jika suatu kebijakan tidak diimplementasikan, maka kebijakan itu hanya merupakan impian belaka. Salah satu yang dapat dijadikan ukuran untuk mengetahui sudah tercapai tidaknya tujuan suatu kebijakan, adalah pada teknis operasionalnya atau bagaimana implementasi itu di lapangan.

Hogwood dan Gunn (1983) menyatakan bahwa untuk dapat mengimplementasikan kebijakan Negara sempurna, maka ada beberapa syarat tertentu yang harus dipenuhi, yakni:

1. Kondisi eksternal yang dihadapi oleh pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan yang serius.
2. Untuk pelaku program tersedia waktu dan sumber yang memadai
3. Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia
4. Kebijakan yang akan diimplementasikan di dasari oleh satu hubungan kausalitas yang andal
5. Hubungan saling ketergantungan harus kecil
6. Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan tentang tujuan
7. Komunikasi dan koordinasi yang sempurna

Berhasil tidaknya implementasi kebijakan tidak hanya disebabkan oleh faktor yang berasal dari organisasi atau badan penyelenggara. Kelompok sasaran juga menjadi faktor yang menentukan berhasil tidaknya implementasi dari suatu kebijakan, yaitu tergantung dari dukungan yang diberikan oleh objek kebijakan, dari penelitian ini disebutkan bahwa faktor pendukungnya kebanyakan ialah faktor dari dalam internal sendiri. (Rohman, 2013).

Sehingga dari uraian yang telah dijabarkan di atas dapat di simpulkan bahwa implementasi merupakan suatu kegiatan atas rancangan kebijakan atau program yang telah ditentukan sebelumnya, yang mana proses dari implementasi tersebut juga berjalan dengan waktu yang cukup lama yang diiringi dengan tindakan-tindakan nyata agar mendapatkan suatu keluaran atau hasil dari proses yang telah dilakukan.

#### 1. Model Implementasi Kebijakan

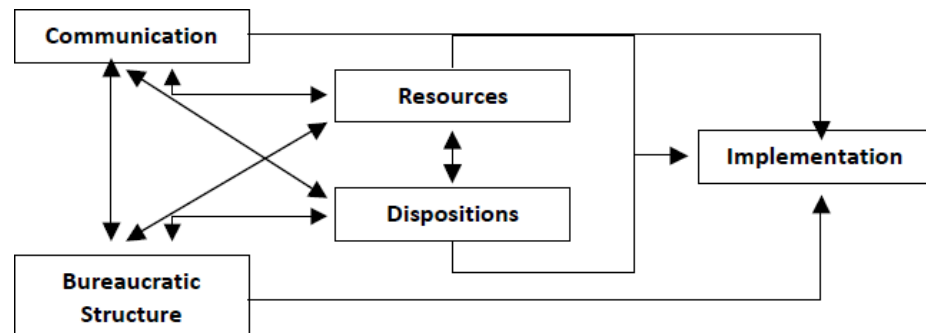
Unsur yang penting dalam Implementasi suatu kebijakan pada tatanan pelaksanaan pemerintah adalah pemahaman mengenai beragam model kebijakan. Pemahaman mengenai model kebijakan dapat membantu pihak terkait untuk membedakan hal yang esensial dengan yang tidak esensial dari suatu masalah, mempertegas hubungan faktor atau variable penting, serta membantu menjelaskan dan memprediksi konsekuensi dari pilihan kebijakan (Dunn, 2008).

Dalam sejarah perkembangan studi implementasi kebijakan terdapat beberapa pendekatan guna memahami implementasi kebijakan, dimana masing-masing pendekatan mengajukan model-model kerangka kerja dalam membentuk keterkaitan antara kebijakan dan hasilnya. Menurut Parsons (2006), model implementasi yang paling pertama muncul adalah model rasional atau yang lebih dikenal dengan model *top down*. Masih menurut Parsons (2006), model rasional ini berisi gagasan bahwa implementasi adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang diperintahkan dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem. Di perkuat oleh Sabatier (1986: 21-48), yang menyatakan terdapat dua model yang berpacu dalam tahap implementasi kebijakan, yakni model *top down* dan model *bottom up*. Kedua model ini terdapat pada setiap proses kebijakan. Pendekatan *top down* menyatakan bahwa

implementasi kebijakan yang dilakukan tersentralisir dan dimulai dari aktor tingkat pusat, dan keputusannya pun diambil dari aktor tingkat pusat. Mode *top down* bertitik-tolak dari perspektif bahwa keputusan-keputusan politik (kebijakan) yang telah ditetapkan oleh pembuat kebijakan harus dilakssiswaan oleh administrator-administrator atau birokat-birkrat pada level bawahnya. Jadi inti pendekatan *top down* adalah sejauhmana tindakan para pelaksana (administrator dan birokrat) sesuai dengan prosedur serta tujuan yang telah digariskan oleh para pembuat kebijakan di tingkat pusat.

Model Grindle menitik beratkan pada konteks kebijakan, khususnya yang telah menyangkut implementor, sasaran dan arena konflik yang mungkin terjadi di antara para aktor implementasi serta kondisi-kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan. Serupa dengan model Grindle, Edward III (1980:147), juga mengemukakan model implemetasi yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh beberapa faktor yaitu; komunikasi, sumber daya, sikap implementor (*disposision*), dan struktur birokrasi pelaksana. Lebih lanjut Edward III (1980:147-14) mengemukakan faktor-faktor komunikasi, sumber daya, sikap implementor, dan stuktur birokrasi merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi implementasi kebijakan, sedangkan pengaruh tidak langsung dari faktor-faktor tersebut terlihat pada dampak dari masing-masing faktor. Dengan kata lain, masing-masing faktor tersebut saling mempengaruhi, kemudian secara bersama-sama mempengaruhi implementasi kebijakan, seperti di gambarkan berikut ini.

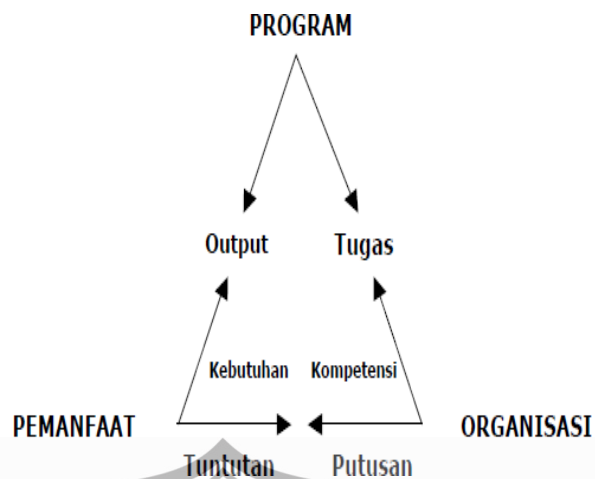




Gambar 2.1  
Model Implementasi Edward III Korten (dalam Akib & Tarigan, 2000: 19)

Memperkenalkan model implementasi yang disebutnya sebagai Model Kesesuaian implementas kebijakan atau Program dengan memakai pendekatan proses pembelajaran. Model ini berintikan kesesuaian antara tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program, yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program.

Korten (dalam Tarigan, 2009:19) menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program. Pertama, kekesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat). Kedua, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang dipersyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana. Ketiga, kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program. Model kesesuaian implementasi kebijakan menurut Korten dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Model Kesesuaian

Beberapa model implementasi kebijakan di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel tunggal yang sangat mempengaruhi suatu kegiatan implementasi kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh banyak faktor, baik menyangkut kebijakan yang diimplementasikan, pelaksana kebijakan, maupun lingkungan di mana kebijakan tersebut di mana kebijakan tersebut diimplementasikan (kelompok sasaran).

## 2. Syarat-syarat Implementasi Kebijakan

Menurut Hoogerwerf (2009:47) merumuskan pelaksanaan kebijakan sebagai berikut "penggunaan sarana-sarana yang dipilih untuk tujuan-tujuan yang dipilih dan pada urutan waktu yang dipilih". Pelaksanaan kebijakan merupakan salah satu tahap yang sulit karena terlibat banyak pihak atau aktor yang kemungkinan berbeda kepentingan dan aspirasinya. Untuk mengetahui sejauh mana suatu pelaksanaan kebijakan pemerintah itu mencapai tujuan (efektif) maka perlu dicarikan faktor penyebab yang mempengaruhi atau menentukan berhasil tidaknya suatu pelaksanaan kebijakan, yang oleh Islamy (2008:98) menyebutkan syarat-syarat pelaksanaan kebijakan, syarat-syarat tersebut ada 4

(empat) macam itu:

a. Isi kebijakan

Isi kebijakan yang akan dilakssiswaan dapat mempersulit pelaksanaanya dengan berbagai cara, pertama-tama samarnya isi kebijakan yaitu tidak terperinciya tujuan-tujuan, sarana-sarana dan penetapan prioritas program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada.

b. Informasi kebijakan

Pelaksanaan suatu kebijakan memperkirakan atau yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu untuk dapat memainkan perannya dengan baik.

c. Dukungan kebijakan

Pelaksanaan suatu kebijakan akan sangat dipersulit jika para pelaksana tidak cukup dukungan untuk kebijakan, karena disini terkait kepentingan pribadi dan tujuan pelaksana, juga pengharapan-pengharapan tentang efektifitas sarana yang dipilih, keunggulan situasi masalah, latar belakang histories, tradisi dan kebiasaan rutin serta pendapat mengenai cara bagaimana pelaksanaan di organisasi.

d. Pembagian potensi kebijakan

Mencakup tingkat diferensiasi tugas dan wewenang, masalah koordinasi, terutama jika kepentingan terwakil sangat berlainan, timbulnya masalah pengawasan ataupun timbulnya pergeseran tujuan, struktur organisasi pelaksanaan kebijakan, bila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas, atau ditandai pembatasan-pembatasan yang kurang jelas.

### 3. Teori Implementasi Kebijakan

Dengan pendekatan-pendekatan proses procedural dan manajerial (*procedural and managerial approaches*) mengemukakan tahap implementasi mencakup urutan langkah sebagai berikut (Wahab, 2008:112):

- a. Merancang bangun (mendesain) program beserta perincian tugas dan perumusan tujuan yang jelas, penentuan ukuran prestasi kerja, biaya dan waktu;
- b. Melaksanakan program, dengan mendaya gunakan struktur-struktur dan personalia, dana dan sumber-sumber, prosedur-prosedur, dan metode-metode yang tepat;
- c. Membangun system penjadwalan, monitoring dan sarana-sarana pengawasan yang tepat guna menjamin bahwa tindakan-tindakan yang tepat dan benar dapat segera dilakssiswaan.

Dari rangkaian tahap diatas, secara garis besar implementasi kebijakan meliputi kegiatan perencanaan, penjadwalan, dan pengawasan.

Tulisan David Easton yang berjudul *An Approach to The Analysis of political System* dipahami secara sistematis, kebijakan sebagai suatu respon terhadap kekuatan lingkungan (social, ekonomi, politik, kebudayaan, keamanan, geografis dan sebagainya) yang terdapat atau melingkupi sistem politik tersebut. Sistem politik sendiri terdiri dari sejumlah lembaga-lembaga dan aktivitas-aktivitas politik dalam masyarakat berfungsi merubah tuntutan-tuntutan (*demands*), dukungan-dukungan (*supports*), dan sumber-sumber (*resources*), menjadi keputusan-keputusan atau kebijakan-kebijakan yang bersifat otoritatif (sah dan mengikat) bagi seluruh anggota masyarakat (Islamy, 1988:3.27).

Adapun system implementasi menurut Davis Easton (dalam Islamy, 1988:3) antara lain:

- a. Sub sistem masukan (*inputs*), terdiri dari tuntutan-tuntutan, dukungan-dukungan, dan sumber-sumber.
  - b. Sub sistem proses (*withinputs*), proses merubah masukan menjadi keluaran, atau disebut juga proses konversi atau kotak hitam.
  - c. Sub sistem keluaran (*outputs*), hasil atau produk dari proses konversi yang berupa keputusan atau kebijakan
  - d. Sub sistem lingkungan (*environment*), yaitu faktor-faktor dari luar yang mempengaruhi sistem politik seperti sosial, ekonomi, politik, kebudayaan, keamanan, geografis dan seterusnya.
  - e. Sub sistem umpan balik (*feed back*), yaitu dampak dari pelaksanaan keputusan atau kebijakan, baik yang positif ataupun negatif, dimanfaatkan oleh sistem politik.
4. Proses Langkah-langkah Implementasi Kebijakan

Menurut Dunn (1999:103), proses implementasi kebijakan merupakan hal yang penting dari seluruh rangkaian proses kebijakan. Hal ini dikarenakan tingkat keberhasilan suatu kebijakan akan ditentukan oleh kemampuan mengimplementasikannya, meski dalam prosesnya masih terdapat berbagai masalah yang kompleks bahkan tdak jarang bermuatan politis dan intervensi dari berbagai kepentingan.

Adapun proses langkah-langkah implementasi kebijakan public menurut Dunn (2003:27) adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan agenda (*Agenda Setting*)

Penyusunan agenda (*Agenda Setting*) adalah sebuah fase dan proses yang sangat strategis dalam realitas kebijakan publik. Sebelum kebijakan ditetapkan dan dilakssiswaan, pembuat kebijakan

perlu menyusun agenda dengan memasukkan dan memilih masalah-masalah mana saja yang akan dijadikan prioritas untuk dibahas. Masalah-masalah yang terkait dengan kebijakan akan dikumpulkan sebanyak mungkin untuk di seleksi. Dalam proses inilah memiliki ruang untuk memaknai apa yang di sebut sebagai masalah publik dan prioritas dalam agenda publik di pertarungkan. Jika sebuah isu berhasil mendapatkan status sebagai masalah publik, dan mendapatkan prioritas dalam agenda publik, maka isu tersebut berhak mendapatkan alokasi sumber daya publik yang lebih dari pada isu lain. Dalam agenda setting juga sangat penting untuk menentukan suatu isu publik yang diangkat dalam suatu agenda pemerintah. *Issue* kebijakan (*policy issues*) sering disebut juga sebagai masalah kebijakan (*policy problem*). *Policy issues* biasanya muncul karena telah terjadi silang pendapat di antara para aktor mengenai arah tindakan yang telah atau akan ditempuh, atau pertentangan pandangan mengenai karakter permasalahan tersebut.

b. Formulasi kebijakan (*Policy Formulating*)

Masalah yang sudah dalam agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi di definisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah yang terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk dalam agenda kebijakan, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah.

c. Adopsi/legitimasi kebijakan (*policy Adoption*)

Tujuan legitimasi adalah untuk memberikan otoritas pada

proses dasar pemerintahan. Jika tindakan legitimasi dalam suatu masyarakat diatur oleh kedaulatan rakyat, warga Negara akan mengikuti arahan pemerintahan. Namun warga Negara harus percaya bahwa tindakan pemerintah yang sah. Dukungan untuk rezim cenderung berdifusi cadangan dari sikap baik dan niat baik terhadap tindakan pemerintah yang membantu anggota mentolerir pemerintahan disonansi. Legitimasi dapat dikelola melalui manipulasi symbol-simbol tertentu. Dimana melalui proses ini orang belajar untuk mendukung pemerintah.

d. Implementasi Kebijakan (*Policy Implementasi*)

Pada tahap inilah alternatif pemecahan yang telah disepakati tersebut kemudian dilaksanakan. Pada tahap ini, suatu kebijakan seringkali menemukan berbagai kendala. Rumusan-rumusan yang telah ditetapkan secara terencana dapat saja berbeda di lapangan. Hal ini disebabkan berbagai faktor yang sering mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Kebijakan yang telah melewati tahap-tahap pemilihan masalah tidak serta merta berhasil dalam implementasi. Dalam rangka mengupayakan keberhasilan dalam implementasi kebijakan, maka kendala-kendala yang dapat menjadi penghambat harus dapat diatasi sedini mungkin.

e. Penilaian/Evaluasi Kebijakan (*Policy Evaluation*)

Secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak. Dalam hal ini, evaluasi dipandang sebagai suatu fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian,

evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi, maupun tahap dampak kebijakan (Dunn, 2003:27).

#### 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Implementasi suatu kebijakan tidak selalu berjalan mulus banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya implementasi kebijakan tidak selalu berada pada tempat yang vakum, sehingga terdapat berbagai macam faktor disekelilingnya yang turut mempengaruhi implementasi (*context of policy*), sebagai faktor yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan. Konteks kebijakan yang dimaksud adalah bahwa implementasi dipengaruhi oleh:

a. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi dari faktor yang terlibat.

Bahwa mereka yang akan mengimplementasikan program mungkin akan mencakup partisipan tingkat pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah, baik itu kalangan birokrat, pengusaha maupun masyarakat umum. Keseluruhan aktor tersebut mungkin secara intensif atau pun tidak, mempengaruhi implementasi tergantung konten dari program dan strukturnya dimana kebijakan tersebut dilaksanakan. Mereka ikut terlibat dalam implementasi program, dan setiap masing-masing aktor memiliki kepentingan tertentu terhadap program tersebut dan mereka berusaha mencapainya dengan membuat ketentuan-ketentuan dalam prosedur alokasinya.

b. Karakteristik lembaga dan penguasa

Bahwa apa yang diimplementasikan mungkin merupakan hasil dari perhitungan politik dari kepentingan dan persaingan antar



kelompok untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas, respon dari petugas yang mengimplementasikan, dan tindakan-tindakan elit politik, semuanya berinteraksi dalam konteks kelembagaan masing-masing. Analisis atas implementasi dari program yang spesifik dalam interaksinya akan mempertimbangkan penilaian kapabilitas kekuasaan dari para aktor, kepentingan-kepentingannya, dan strategi untuk mencapainya, serta karakteristik dari penguasa.

c. Ketaatan dan daya tanggap

Bahwa dalam upaya untuk mencapai tujuan, birokrat berhadapan dengan dua masalah yang timbul dari interaksi antara lingkungan program dan administrasi program. Yang pertama, birokrat harus berhadapan dengan masalah yang berkaitan dengan bagaimana menjaga ketaatan agar hasil akhir dari kebijakan dapat dicapai walaupun mereka harus menangani berbagai interaksi diantara aktor yang berkepentingan dalam implementasi kebijakan tersebut. Yang kedua, bagaimana responsivitas dari birokrat terhadap keinginan-keinginannya mereka yang akan menerima manfaat dari pelayanan yang diberikannya agar tujuan kebijakan dan program dapat tercapai. Agar efektif, maka implementor harus memiliki keahlian dalam seni berpolitik dan harus memahami dengan baik lingkungan dimana mereka akan merealisasikan kebijakan publik dan program-programnya.

## C. Sertifikasi Guru

### 1. Pengertian Sertifikasi Guru

Soedijarto, (2008:4) menyatakan sertifikasi guru dalam dunia pendidikan di Indonesia adalah kebijakan baru. Namun pada Negara-

negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, Jepang, Korea Selatan, dan Singapura sertifikasi guru bukan merupakan sesuatu yang asing dikalangan pendidik dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru. Amerika Serikat telah lebih dulu memberlakukan kebijakan sertifikasi guru seperti dikemukakan oleh Kenneth A. Frank (dalam Soedijarto,2008:24-26) yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan, perlu dilakukan sertifikasi bagi guru-guru di Amerika Serikat dengan persyaratan semua guru baik guru SD, SMP, dan guru SMA harus berpendidikan S1 ditambah satu sampai dua tahun kuliah dan latihan keguruan untuk mendapatkan sertifikat pendidik.

Adapun pengertian sertifikasi guru sendiri menurut Kunandar (2008:79) adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Pemenuhan standar kualifikasi dan kompetensi guru tersebut menjadi dasar penilaian untuk mendapatkan pengakuan terhadap guru sebagai tenaga profesional. Fasli Jalal (2008:2) menegaskan, untuk dapat menetapkan seorang pendidik yang sudah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai pendidik profesional maka pendidik yang sudah memenuhi syarat harus mengikuti uji sertifikasi.

Ada dua macam pelaksanaan uji sertifikasi: (1) sebagai bagian dari pendidikan profesi, bagi calon pendidik (sertifikasi pra jabatan); (2) berdiri sendiri untuk guru yang saat diundangkannya undang-undang guru dan dosen sudah berstatus pendidik (sertifikasi dalam jabatan).

## 2. Tujuan Sertifikasi Guru

Menurut Jalal (2007), sertifikasi guru memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan kelayakan guru dalam melakssiswaan tugas sebagai

agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional

- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- c. Meningkatkan martabat guru
- d. Meningkatkan profesionalitas guru

### 3. Prinsip Sertifikasi Guru

Menurut Jalal (2007), prinsip sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

- a. 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 proses dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

- b. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan 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 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 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.

- c. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.

Program sertifikasi pendidik dilakssiswaan 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.

- d. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis.

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direnciswaan 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 professional, 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 uji kompetensi melalui melalui penilaian portofolio.

- e. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah.

Bentuk 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 termasuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

#### D. Profesionalitas Guru

##### 1. Pengertian Profesi

Profesi menurut Webster 1989 (dalam Kunandar,2013:45) adalah suatu bidang pekerjaan yang ditekuni atau yang diingini seseorang yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis secara intensif. Sehingga profesi merupakan jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu. Hamalik (2009:27) menyatakan bahwa guru profesional adalah orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah memiliki ijazah Negara dan telah mempunyai pengalaman dalam mengajar. Roqib dan Nurfuadi (2009:133) berpendapat bahwa guru merupakan pekerjaan yang bersifat profesional yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lainnya.

Kunandar (2003:45-46) mengemukakan bahwa profesi berkaitan dengan mata pencaharian seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang ditekuni untuk dijadikan sebagai mata pencaharian.

Menurut Sudjana (1988) dalam Usman (2010:14) menjelaskan bahwa kata profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencarian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan lain sebagainya. Dengan kata lain,

pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus memang telah dipersiapkan untuk bidang tersebut dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan yang lainnya.

Menurut Sunaryo (2009) dalam Jumari dkk (2013:6) menyebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja guru, faktor budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Peningkatan efikasi diri guru dapat dilakukan oleh pimpinan melalui program pengembangan kompetensi guru, memberikan dorongan, persuasi dan dukungan emosional terus menerus kepada guru, serta menampilkan keteladanan dalam bekerja dan berkarya secara konsisten. Taraf mentalitas mampu berkarya dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan sekolah, dan sekaligus dalam pencapaian tujuan individu guru. Rangkaian selanjutnya adalah terjadi proses timbal-balik yang selaras dan seimbang antara pencapaian tujuan sekolah dengan tujuan individu guru.

## 2. Pengertian Profesionalitas Guru

Seiring dengan di tetapkannya Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tuntutan profesionalisme guru terus di dengungkan oleh berbagai kalangan di masyarakat kita, termasuk kalangan guru sendiri melalui organisasi guru yang ada. Mereka berharap, untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia, diperlukan seorang guru yang professional dalam mendidik siswa-siswinya di sekolah. Hal ini jelas menunjukkan masih adanya perhatian masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional. Namun sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa profesionalisme

guru pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan masih rendah (Syahrul, 2009:2)

Akadum (1999) dalam Syahrul (2009:3) juga telah telah memberikan penjelasan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terkait. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, (4) masih belum *smooth*-nya perbedaan pendapat tentang proposi materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Oleh karena itu, pengembangan profesi dan kompetensi guru dapat dilakukan dengan mengoptimalkan berbagai sarana dan prasarana yang ada di sekolah, seperti meningkatkan dan mengefektifkan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), meningkatkan budaya membaca bagi guru-guru, dan juga meningkatkan kemampuan berbahasa asing terutama bahasa Inggris dan kemampuan menggunakan berbagai media teknologi informasi (TI) dan sebagainya (Syahrul, 2009:5).

Guru yang professional akan mampu menterjemahkan kapasitas profesionalnya ke dalam pekerjaan atau profesinya, yaitu membelajarkan siswa. Demikian juga dengan guru harus terus berupaya meningkatkan kompetensinya dalam mengelola proses belajar mengajar. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat guru, sehat jasmani

dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi dasar yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi tersebut berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing dan memberikan teladan hidup kepada siswa (Prihantoro, 2011:105).

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan di bidang pendidikan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Guru dikatakan sebagai guru yang profesional apabila memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional baik yang sifatnya pribadi, sosial maupun akademis.

Broke dan Stone dalam Mulyasa (2013:62) mendefinisikan kompetensi sebagai gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru dan tenaga kependidikan yang merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Sedangkan Johnson dalam Mulyasa (2013:63) mendefinisikan kompetensi sebagai perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan tentunya dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Kenezovich dalam Hamalik (2009:6) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan-kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana kemampuan tersebut merupakan penggabungan dari berbagai jenis kemampuan seperti pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan lain sebagainya. Kunandar (2013:55) mengemukakan bahwa kompetensi guru



adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang wajib dimiliki dalam diri guru mewujudkan kinerjanya secara efektif.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No 14/2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki siswa (Yamin dan Maisah, 2010:9-10).

b. Kompetensi kepribadian

Pribadi guru memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan pendidikan, terutama dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu pribadi gurujuga memiliki peran dalam membentuk pribadi peserta didik. Manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, oleh sebab itulah kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadi peserta didik yang bersangkutan. Kompetensi kepribadian mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian siswa, dalam rangka menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), mensejahterakan masyarakat, kemampuan Negara dan bangsa (Mulyasa, 2008:117).

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia (Yamin dan Maisah, 2010:8-9).

a. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan (Kunandar,2013:77).

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid, dan masyarakat sekitar (Mulyasa, 2008:173).

Kompetensi ini memiliki sub-kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut (Yamin dan Maisah, 2010:12):

- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, indikator esensialnya: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

3. Ciri Guru Profesionalitas

Seseorang guru dapat dikatakan guru yang profesional apabila guru mempunyai kompetensi dalam mengajar, guru mau menggali terus menerus ilmu dan menyalurkan ilmu yang ia dapat kepada siswa dengan cara penyampaian yang tepat kepada siswa, guru dapat mendekatkan diri kepada siswa agar guru dengan siswa mempunyai komunikasi yang baik, guru harus mempunyai lingkungan sosial yang baik pula, dan guru

juga harus mempunyai keterampilan yang baik dalam pengajaran. Bisa dilihat ciri-ciri profesional guru menurut Suyanto sebagai berikut. Menurut Suyanto (2013:26) ciri-ciri guru profesional yaitu:

- a. Ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengajarkannya. Dengan kata lain, guru profesional adalah guru yang mampu membelajarkan siswanya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik.
- b. Senang memasuki organisasi profesi keguruan. Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi profesi tersebut. Guru sebagai jabatan profesional seharusnya terus meningkatkan peran organisasi profesinya. Fungsi organisasi profesi selain untuk melindungi kepentingan anggotanya juga sebagai dinamisator dan motivator anggotanya untuk mencapai karier yang lebih baik.
- c. Memiliki latar belakang kependidikan keguruan yang memadai.

Keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menentukan pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain:

- 1) Sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing, dan melatih
- 2) Sebagai pekerja kemanusiaan dengan fungsi merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki.
- 3) Sebagai petugas kemasyarakatan dengan fungsi mengajar dan

mendidik masyarakat untuk menjadi warga Negara yang baik.

#### 4. Indikator Profesionalitas Guru

Menurut Siagian (2000) profesionalitas diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalitas guru dilihat dari segi:

##### a. Kreatifitas (*creativity*)

Kemampuan guru untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya guru yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong guru untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkan secara inovatif, adanya ketersediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan.

##### b. Inovasi (*innovasi*)

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

##### c. Responsifitas (*responsivity*)

Kemampuan guru dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal

dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

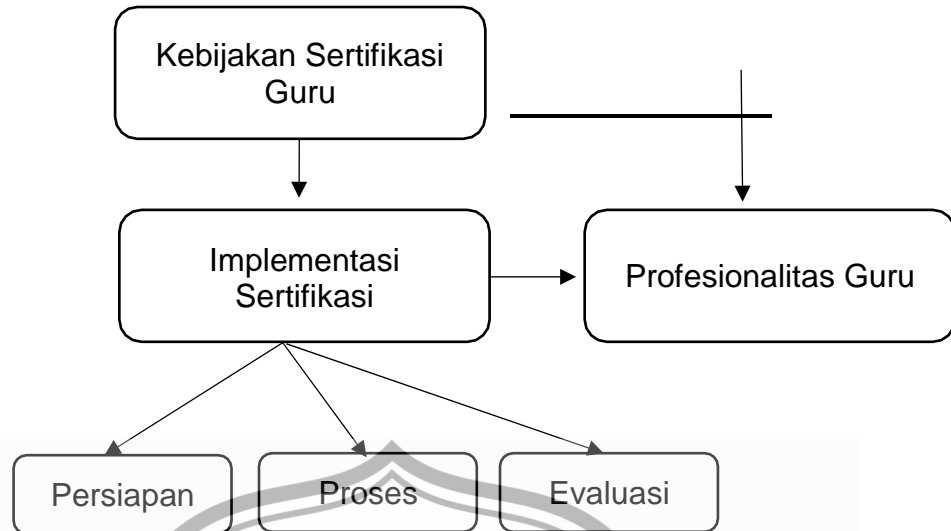
#### **E. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan landasan teori maka kerangka pemikiran penelitian ini sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk penelitian ini sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk penelitian.

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya.

Kebijakan sertifikasi bagi guru merupakan suatu langkah yang strategis agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Adanya kebijakan sertifikasi untuk guru ini diharapkan membawa dampak dalam implementasi sertifikasi mulai dari persiapan sertifikasi, proses sertifikasi dan evaluasi dalam pelaksanaan sertifikasi agar menghasilkan profesionalitas guru.

Penyusunan kerangka pemikiran juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini. Secara lengkap kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.3  
Kerangka Berpikir

