



**DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN
DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 49/DPD RI/III/2012-2013
TENTANG
PEMBENTUKAN PANITIA KHUSUS
TENTANG
GURU**

**JAKARTA
2013**



**DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN
DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 49/DPD RI/III/2012-2013
TENTANG
PEMBENTUKAN PANITIA KHUSUS
TENTANG
GURU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan;
 - c. bahwa dalam rangka menjamin perluasan peran, peningkatan mutu, dan relevansi, serta jaminan kesejahteraan dalam menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan di tingkat lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru secara terencana, terarah dan berkesinambungan;
 - d. bahwa salah satu kewenangan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah ikut membahas rancangan undang-undang yang berkaitan dengan otonomi daerah, hubungan pusat dan daerah, pembentukan, pemekaran, dan penggabungan daerah, pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya ekonomi lainnya, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah, serta memberikan pertimbangan kepada Dewan Perwakilan Rakyat atas rancangan undang-undang anggaran pendapatan dan belanja negara dan rancangan undang-undang yang berkaitan dengan pajak, pendidikan, dan agama;
 - e. bahwa Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia sebagai lembaga perwakilan daerah yang memperjuangkan kepentingan masyarakat dan daerah memandang perlu mengatasi permasalahan-permasalahan sebagaimana dimaksud pada huruf c;
 - f. bahwa Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dalam keadaan tertentu dapat membentuk Panitia Khusus yang bersifat sementara;
 - g. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, dan huruf f perlu menetapkan Keputusan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia tentang Pembentukan Panitia Khusus tentang Guru;
- Mengingat:
- 1. Pasal 22C dan Pasal 22D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Negara Nomor 123 Tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5043);
 - 3. Peraturan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2012 Tentang Tata Tertib;

Dengan Persetujuan Sidang Paripurna ke-10
Tahun Sidang 2012-2013
Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia
tanggal 26 Februari 2013

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA
PERTAMA : TENTANG PEMBENTUKAN PANITIA KHUSUS TENTANG GURU.
: Membentuk Panitia Khusus tentang Guru yang mempunyai tugas untuk:
- Menginventarisasi secara komprehensif dan terperinci berkenaan dengan permasalahan guru yang berdampak pada kualitas, profesionalitas, dan kesejahteraan guru sebagai profesi;
 - Menyajikan peta permasalahan guru sebagai potret kondisi guru sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan;
 - Merumuskan konsep dan strategi terhadap penanganan permasalahan guru sebagai bahan penyusunan rekomendasi;
 - Menerbitkan rekomendasi dalam kapasitas Pansus yang berisikan langkah-langkah strategis di dalam penyelesaian permasalahan guru yang harus di advokasi oleh Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.
- KEDUA : Keanggotaan Panitia Khusus sebagaimana dimaksud pada diktum PERTAMA berjumlah 15 (lima belas) orang yang terdiri dari 2 (dua) orang Anggota Komite I, 2 (dua) orang Anggota Komite II, 7 (tujuh) orang Anggota Komite III, 2 (dua) orang Anggota Komite IV, dan 2 (dua) orang Anggota Panitia Perancang Undang-Undang.
- KETIGA : Masa kerja Panitia Khusus sebagaimana dimaksud pada diktum PERTAMA adalah 6 (enam) bulan dimulai sejak tanggal 14 Mei 2013 dan apabila diperlukan dapat diperpanjang 3 (tiga) bulan setelah diambil putusan dalam Sidang Paripurna Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.
- KEEMPAT : Panitia Khusus sebagaimana dimaksud pada diktum KETIGA bertanggung jawab kepada Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dan melaporkan hasil kerjanya serta diambil putusan dalam Sidang Paripurna Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.
- KELIMA : Segala pembiayaan yang diperlukan sebagai akibat dari Keputusan ini dibebankan pada DIPA Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.
- KEENAM : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 26 Februari 2013

**DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA**

PIMPINAN
Ketua,



H. IRMAN GUSMAN, SE., MBA.

Wakil Ketua,



G.K.R HEMAS

Wakil Ketua,



DR. LAODE IDA



**DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA**

**LAMPIRAN
KEPUTUSAN
DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA
TENTANG
REKOMENDASI
DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA
ATAS
PERMASALAHAN GURU DI INDONESIA**

**BAB I
PENDAHULUAN**

Latar Belakang

1. Posisi dan Peran Guru dalam Sistem Pendidikan Nasional

Permasalahan pendidikan secara eksplisit di amanatkan dalam Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran yang penyelenggaraannya diusahakan oleh pemerintah dalam satu sistem pengajaran nasional yang diatur dengan undang-undang". Dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional, unsur guru menjadi faktor penentu. Dalam *Universal Declaration of Human Right* tahun 1948 disebutkan bahwa pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara. Masyarakat menyadari benar pentingnya guru dalam penyelenggaraan pendidikan. Untuk itu dalam konferensi khusus antar pemerintah mengenai Status Guru yang diselenggarakan oleh UNESCO/ILO tanggal 21 September s/d Oktober 1966 di Paris (Indonesia sebagai salah satu peserta) ditetapkan sebuah rekomendasi tentang Status Guru. Rekomendasi itu secara moral bersifat *imperative* dan mengikat peserta konferensi karena sesungguhnya semangat dan isi rekomendasi adalah demi kemajuan bangsa masing-masing peserta. Pengalaman menunjukkan bahwa komitmen pemerintah dalam melaksanakan rekomendasi ILO/Unesco antara pemerintah yang satu dengan yang berikutnya, antara pemerintah daerah yang satu dengan yang lain sering tidak konsisten bahkan berlawanan sebagai dampak dari sistem politik dan sistem otonomi daerah yang belum berjalan sebagaimana mestinya. Status kepegawaian guru adalah pegawai sipil daerah dengan bupati/walikota sebagai pembina. Sebagai pembina Pegawai Negeri Sipil Daerah pejabat politik ini memiliki kewenangan mulai dari pengangkatan sampai pemberhentian yang sering kali bermuatan kepentingan politik sempit. Dari sinilah mulainya para guru menjadi tidak mampu melaksanakan tugas pokoknya secara profesional yang pada gilirannya mengakibatkan terganggunya pelayanan hak dasar setiap anak.

Pengangkatan guru SD dan SMP melalui Instruksi Presiden tahun 1973, 1974, 1975, dan 1976 sebagai bagian dari pembangunan SD Inpres di desa-desa dan pembangunan unit gedung baru SMP di setiap kecamatan dalam rangka wajib belajar pendidikan dasar menjadi bukti *political action* rekomendasi ILO/UNESCO. Dalam konteks komitmen global *United Nation's Convention on the Rights of the Child* tahun 1989 menetapkan juga bahwa pendidikan merupakan hak setiap anak. Lebih dari itu pendidikan sebagai pelayanan publik telah menjadi agenda dunia. Masyarakat global menaruh perhatian serius apakah pendidikan dan rekrutmen guru telah menjadi fokus aktivitas Pemerintah di setiap negara karena pada dasarnya setiap pelayanan publik merupakan fungsi yang dipegang dan menjadi tanggung jawab Pemerintah. Hak dasar pendidikan khususnya pendidikan dasar bagi masyarakat global juga menjadi salah satu tujuan dari 8 tujuan pembangunan milenium atau *Millenium Development Goals* (MDG's) yaitu mencapai pendidikan dasar untuk semua. MDG's merupakan kesepakatan dari 189 negara termasuk Indonesia untuk menghapus kemiskinan, keterbelakangan, dan ketertinggalan di dunia selambat-lambatnya pada tanggal 2015. Itu semua dengan sendirinya memerlukan tercukupinya guru baik kuantitatif maupun kualitatif.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka implikasi sistem pendidikan nasional beserta perencanaan dan pengembangan guru semestinya tidak dipersepsi dan dilaksanakan sebagai tugas reguler, tetapi harus menjadi prioritas dan harus dirancang dan dikelola secara progresif dalam rangka pemerataan pendidikan yang bermutu. Dengan demikian perencanaan jangka panjang, jangka menengah, perencanaan strategis bahkan perencanaan operasional tahunan terkait dengan guru harus memberikan jaminan tercukupinya kebutuhan guru sesuai dengan standar yang ditentukan atau kebutuhan riil sekolah yang berbasis pada terpenuhinya hak setiap anak. Realitas kebutuhan ini sejalan dengan konsep *Right-Based Approach to Educational Planning and Development sebuah pendekatan baru* dalam pembangunan pendidikan yang telah dilaksanakan oleh beberapa negara maju di Asia, Eropa dan Amerika. Pendekatan ini memfokuskan perhatian pada pelayanan merata (equality) dan adil (equity) terhadap semua segmen masyarakat dengan prinsip pemenuhan hak-hak dasar manusia (civil, cultural, economic, and political right) akuntabilitas, partisipatif, non diskriminatif. Jika konsep ini dipegang teguh oleh para kepala daerah kabupaten dan kota sebagai pejabat pembina kepegawaian menurut undang-undang pemerintahan daerah, maka para peserta didik dipastikan memperoleh jaminan layanan prima.

Pengembangan kompetensi dan manajemen guru tidak semestinya hanya menjadi tanggung jawab Kemendikbud tetapi juga harus menjadi *concern* sejumlah kementerian terkait. Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Agama, Kementerian Keuangan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, harus menjadi mitra fungsional dan memberikan kontribusi nyata dalam mengurus guru. Layanan terhadap hak guru yang belum efektif sebagai akibat lemahnya koordinasi intern Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan juga sulitnya koordinasi antar kementerian terkait harus segera diakhiri. Demikian juga sikap tidak mau kerja keras untuk guru dari kementerian tertentu dengan berlindung di balik peraturan perundang-undangan harus segera dihilangkan. Kementerian-kementerian tersebut semestinya terlibat secara total dalam urusan guru meliputi proses perencanaan kebutuhan, pendidikan guru, pengadaan, penugasan, pengembangan, penilaian, perlindungan. Prinsip yang harus dipegang adalah bahwa peraturan perundang-undangan yang menjadi wadah *political action* dengan segala konsekuensinya wajib taat dan konsisten atas amanah UUD 1945, Undang-undang Guru dan Dosen, serta program dan kesepakatan internasional tersebut. Demikian juga halnya segala kegiatan operasional harus patuh pada bunyi pasal demi pasal dari ketentuan tersebut termasuk pedoman-pedoman pelaksanaannya. Jika kepatuhan dan ketaatan tersebut terjaga, dapat dipastikan bahwa amanat UUD 1945 akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Dilihat dari perspektif legislasi, peraturan perundang-undangan yang mengatur guru cukup banyak yang sudah ditetapkan. Dalam era otonomi daerah yang paradigmatis pembinaan dan pengembangan serta manajemen guru harus diformat dalam wadah peraturan perundang-undangan yang memiliki daya imperatif dan implikasi hukum yang kuat. Visi, misi, program pembinaan dan pengembangan serta manajemen guru harus menjadi pedoman kerja kementerian terkait tersebut. Untuk itu perlu disusun peraturan perundang-undangan tentang guru yang lebih banyak menjelaskan bagaimana cara mencapainya (*How to achieve*) bukan lagi sekadar mendeskripsikan apa yang hendak dicapai (*what to achieve*).

Namun demikian banyak kebijakan Mendikbud tentang guru yang sering tidak bisa dipahami, tidak konsisten, bertentangan dengan undang-undang, sangat tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan yang pada gilirannya menimbulkan kesulitan yang luar biasa bagi para guru dan kepala sekolah serta satuan kerja pemerintah daerah di tingkat paling bawah. Kebijakan dimaksud antara lain penghitungan dan perencanaan kebutuhan guru, pendidikan calon guru, pengadaan guru, penugasan dan distribusi guru, beban kerja guru, penilaian kinerja guru, mutasi dan promosi guru, pengembangan karir guru, supervisi guru, pembinaan dan penegembangan kompetensi guru, realisasi hak guru, perlindungan guru, organisasi guru dll.

Menghadapi kesenjangan antara amanat UUD 1945 yang visioner dan prospektif dan *political will* serta *political action* pada tataran operasionalnya Panitia Khusus Guru DPD RI yang dibentuk berdasarkan persetujuan sidang paripurna ke-10 Tahun Sidang 2012-2013 DPD RI tanggal 26 Februari 2013 dengan legalisasi Keputusan DPD RI Nomor 49/DPD RI/III/2012-2013 tentang Pembentukan Panitia Khusus Guru yang ditugaskan untuk melakukan telaah/kajian guna mengidentifikasi dan memetakan permasalahan guru sekaligus dampak negatifnya terhadap pelaksanaan sistem pendidikan nasional serta mengembangkan konsep baik untuk mengatasi masalah maupun untuk menemukan solusi yang baru yang efektif dan efisien. Pansus diberi kewenangan untuk menentukan cara kerja, sasaran, dan pihak-pihak yang terkait dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut. Hasil kajian yang diharapkan memiliki derajat kesahihan yang tinggi akan menjadi dasar rekomendasi Pansus bagi Pemerintah yang akan datang sekaligus lembaga negara terkait lainnya.

2. Praktek pengelolaan guru yang tidak mampu meningkatkan mutu pendidikan

Perjuangan bangsa Indonesia untuk memiliki guru yang professional, sejahtera, bermartabat dan terlindungi telah berjalan seiring dengan sejarah perjuangan bangsa menuju bangsa yang mandiri dan bermartabat. Ada pasang surut, ada semangat, ada keputusasaan karena menghadapi berbagai pihak yang kepentingannya tidak semata-mata memuliakan guru

agar bisa bertugas dengan baik. Kepentingan bisnis, kepentingan sosial, kepentingan politik, kepentingan kelompok baik masing-masing maupun secara bersama mengakibatkan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan guru menjadi carut marut. Beberapa persoalan yang terkait dengan hal tersebut diatas adalah sebagai berikut:

- a. Penghitungan dan perencanaan kebutuhan guru.
Terdapat perbedaan yang mencolok antara dokumen statistik dan pernyataan Mendikbud tentang kebutuhan guru dengan kebutuhan riil di sekolah. Data guru menurut perhitungan dan pernyataan Mendikbud ternyata bertolak belakang dengan realita di lapangan, hal ini disebabkan oleh karena penghitungan kebutuhan guru di atas kertas berbeda dengan penghitungan kebutuhan riil guru di lapangan. Penghitungan guru dengan mempertimbangkan kondisi geografis letak sekolah, mutasi dan promosi yang tidak terencana, perubahan kebijakan pada tataran nasional dan setempat menyebabkan penghitungan kebutuhan guru oleh Kemenpan dan RB yang hanya berbasis jumlah peserta didik/rombongan belajar selalu tidak pernah cocok. kondisi geografis letak sekolah menyebabkan sulitnya menghitung kebutuhan guru hanya berbasis pada jumlah peserta didik/rombongan belajar. Inilah masalah serius yang harus diatasi.
Demikian juga perencanaan kebutuhan guru saat ini masih bersifat reaktif. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan jajarannya belum memiliki *Human resource planning* tentang guru yang menjamin pendidikan dan pengadaan calon guru yang sejalan dengan perkembangan jumlah anak usia sekolah.
- b. Pendidikan calon guru.
Kebijakan tentang pendidikan calon guru perlu memperhitungkan berbagai kepentingan, baik kepentingan LPTK yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, kepentingan penyelenggara pendidikan oleh masyarakat dan kepentingan Satuan Kerja Pendidikan di daerah-daerah terpencil. Disamping itu input menjadi mahasiswa calon guru belum disesuaikan dengan status guru sebagai jabatan profesi. Kuota pengangkatan guru yang basis perhitungannya kurang komprehensif akan sangat mengancam proses pembelajaran yang bermutu.
- c. Pengadaan guru.
Pengadaan guru melalui status tenaga honorer atau tenaga tidak tetap atau istilah lain yang sejenis sekedar mengisi kekosongan. Status tenaga tidak tetap disiapkan untuk memberikan pengalaman sebelum menjadi CPNS. Sistem seleksi guru tidak tetap tidak diatur sedemikian rupa sehingga sembarang orang dapat menjadi guru tidak tetap.
- d. Penugasan dan distribusi guru.
Distribusi guru yang tidak merata sebagaimana yang sering dinyatakan oleh pejabat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebabkan karena masalah beban mengajar dan kondisi geografis serta kepentingan politis yang selalu menyertai mutasi guru. Mutasi dan promosi guru yang penuh dengan kepentingan politik mengakibatkan keresahan guru yang berkepanjangan.
- e. Beban kerja guru.
Mengajar mata pelajaran serumpun, menugasi guru mengajar di sekolah lain sebagai upaya untuk memenuhi beban mengajar 24 jam, disamping mengurangi intensitas relasi guru siswa dalam rangka pendidikan karakter juga mengakibatkan kompetensi profesional dan pedagogik guru menurun.
- f. Penilaian kinerja guru.
Penilaian kinerja guru tidak bertumpu pada praktek di dalam kelas tetapi sekedar tergarapnya administrasi yang demikian rumit. Kepala sekolah bersama dengan Wakil Kepala Sekolah dan guru senior tidak diberikan kepercayaan untuk melakukan penilaian kinerja guru, sehingga yang terjadi adalah rekaman kinerja administratif riil dan bukan rekaman kinerja riil. Guru senior tidak dipercaya, bahkan sering diperlakukan dengan prasangka-prasangka buruk.
- g. Mutasi dan promosi guru.
Mutasi dan promosi guru lebih banyak berbasis kepentingan politik kepala daerah. Mutasi dan promosi tersebut melemahkan motivasi dan etos kerja guru secara keseluruhan dalam membina dan mengembangkan kompetensi guru.
- h. Pengembangan karir guru.
Kebijakan mengembangkan karir guru seperti mengembangkan karir dosen sangat tidak masuk akal dan bertentangan dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-undang Guru dan Dosen.
- i. Supervisi guru.
Supervisi yang dilakukan terhadap guru lebih banyak beraspek administratif bukan aspek yang terkait dengan pengelolaan pembelajaran, akibatnya supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh para pengawas dan Kepala Sekolah tidak mampu memberikan bantuan keahlian untuk mengatasi kelemahan guru.

- j. Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru, realisasi hak guru, perlindungan guru, organisasi guru dll.
Kebijakan Mendikbud terkait dengan hal ini sangat memprihatinkan. Realisasi hak guru, perlindungan guru, pembinaan dan pengembangan karir bukan saja berbelit-belit tetapi juga diskriminatif dan mengakibatkan banyak guru skeptis dan putus asa. Itulah beberapa permasalahan yang bisa menjadi pemicu munculnya permasalahan lapangan yang selama ini terjadi. Dalam Pembinaan dan Pengembangan kompetensi dan karir, kebijakan Mendikbud bukan saja tidak merata bahkan diskriminatif tetapi juga bertentangan dengan UU Guru dan Dosen. Tidak efektif dan tidak efisien. Sedangkan pengembangan karir guru selain belum sesuai dengan UU Guru dan Dosen juga belum sistemik bahkan penuh kepentingan politik kepala daerah.
- k. Realisasi Hak Guru
untuk tunjangan profesi guru berbelit-belit, berubah-ubah, terkesan ada upaya untuk mempersulit guru. Pembinaan kepada penerima tunjangan profesi belum terprogram secara sistemik. Bukan salah guru kalau mereka stagnan bahkan ada kesan menurunkan kinerjanya. Sedangkan untuk kenaikan jabatan kebijakan Kemendikbud dan RB selain bertentangan dengan UU Guru dan Dosen hingga berlebihan dan tidak masuk akal.
- l. Perlindungan Guru.
Alih-alih melaksanakan kewajiban sesuai dengan bunyi Pasal 39 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5): justru sebaliknya, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Kepala satuan Pendidikan sering secara sewenang-wenang menyalahgunakan kewenangannya terhadap guru.
- m. Organisasi Profesi
Organisasi profesi guru belum diatur dengan baik oleh pemerintah. Akibatnya, tumbuhnya organisasi guru akhir-akhir ini kurang bermakna bagi peningkatan kesejahteraan dan profesionalitas guru serta perlakuan hukum yang tidak sesuai dengan kedudukan guru sebagai jabatan profesi.

A. Sikap Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

Pengalaman empirik dan kajian akademik membuktikan bahwa untuk melaksanakan fungsi Sistem pendidikan nasional seperti diutarakan di atas, faktor guru menjadi faktor terpenting dibandingkan faktor-faktor yang lain. Hal ini terjadi oleh karena pendidikan yang memajukan bangsa dan peradaban bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan, sedangkan kualitas pendidikan tidak akan terjadi manakala proses pendidikan itu tidak berada di tangan guru yang berkualitas. Bahkan dapat dikatakan tidak ada pendidikan berkualitas tanpa guru berkualitas.

Komitmen pemerintah Indonesia menjadi salah satu peserta konferensi ILO di Paris pada tahun 1966 yang mendeklarasikan rekomendasi ILO/UNESCO tentang status guru berikutan dengan kemauan politik berupa lahirnya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan peraturan pelaksanaannya, seharusnya memacu jajaran pemerintah untuk secara konsisten dan sungguh-sungguh mengusahakan agar semangat dan isi UU Guru dan Dosen tersebut terlaksana dan hasilnya dapat dirasakan oleh para guru dengan *outcome* pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan hasil kunjungan kerja, diskusi dan pertemuan-pertemuan lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsi anggota DPD RI yang tersebar di seluruh wilayah tanah air, sampai saat ini tercatat bahwa isi dan semangat UU tentang Guru dan Dosen belum tercermin pada setiap gerak langkah birokrasi pemerintah dalam memberikan pelayanan atas pemenuhan hak-hak guru. Selain itu, pemerintah dalam mengatasi persoalan guru baik yang terkait masalah peraturan perundang-undangan maupun sebab lain masih ditangani secara parsial. Pemerintah dengan segenap jajarannya lebih bersikap reaktif terhadap masalah-masalah administrasi dalam arti sempit/ ketatausahaan, bukan masalah guru yang substansial; masalah utama.

Akibatnya masalah guru tidak pernah terselesaikan secara tuntas, karena masalah utamanya tidak pernah tersentuh. Dengan demikian tidaklah mengherankan jika pelaksanaan tugas utama guru sebagai pendidik jauh dari yang seharusnya. Jika tidak segera diatasi dapat dipastikan bahwa kesiapan generasi muda untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, menjadi pemimpin visioner yang mampu mensejajarkan bangsa Indonesia dengan bangsa-bangsa maju lain akan sulit untuk diwujudkan.

Dewan Perwakilan Daerah dalam Sidang Paripurna ke X tanggal 26 Februari 2012 sepakat untuk menetapkan keputusan DPD RI tentang Pembentukan Panitia Khusus tentang Guru dengan tugas : (1) Menginventarisasi secara komprehensif dan terperinci tentang permasalahan guru yang berdampak pada kualitas, profesionalitas, dan kesejahteraan guru sebagai profesi; (2) Menyajikan peta permasalahan guru sebagai potret kondisi guru sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan; (3) Merumuskan konsep dan strategi penanganan permasalahan guru sebagai bahan penyusunan rekomendasi; (4) Memberikan rekomendasi yang berisikan langkah-langkah strategis di dalam penyelesaian permasalahan guru yang harus diadvokasi Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

Sedangkan keanggotaan Panitia Khusus terdiri dari 15 (lima belas orang) dengan komposisi: (1) dua orang anggota Komite I; (2) dua orang anggota Komite II; (3) tujuh orang

anggota Komite III; (4) dua orang anggota Komite IV; (5) dua orang anggota Panitia Perancang Undang-undang. Masa kerja Panitia Khusus adalah 6 (enam) bulan sejak tanggal 14 Mei 2013 dan telah diperpanjang 3 (tiga) bulan sampai dengan 4 Maret 2014.

LANGKAH-LANGKAH KEGIATAN

Langkah-langkah kegiatan Pansus Guru DPD RI dilaksanakan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan: identifikasi masalah, pengumpulan bahan rujukan, curah pendapat, dan penyusunan kerangka acuan.
2. Tahap Pengumpulan data dan Informasi melalui:
 1. RDPU:
Kegiatan ini dilakukan dengan Pakar, Organisasi guru (Guru Swasta, Guru Honorar/GTT, PGRI, Asosiasi Guru sejenis), Penyelenggara pendidikan (yayasan, perkumpulan dan bentuk lain); Pemerintah Daerah : Provinsi, Kabupaten/Kota, UPTD (Kecamatan); dan LPTK.
 2. FGD:
Kegiatan ini dilakukan di Indonesia wilayah Barat; Indonesia wilayah Tengah; dan Indonesia wilayah Timur.
 3. Pengembangan konsep :
 - a. Melalui FGD;
 - b. Melalui Seminar.
 4. Penyusunan Draft Laporan Hasil Kerja Panitia Khusus: draft I, II, III, dan akhir.
 5. Penyampaian Laporan Hasil Kerja Panitia Khusus :
 - a. Dalam Rapat Pleno Panitia Khusus;
 - b. Dalam Sidang Paripurna DPD RI.
6. Pelaporan
Sistematika laporan akhir Pansus Guru DPD RI adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

BAB II: KONDISI SAAT INI

BAB III: UPAYA MENGATASI MASALAH

BAB IV : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

BAB II KONDISI SAAT INI

A. Permasalahan Guru dan Pembangunan Bangsa antara Harapan dan Kenyataan

Guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu seharusnya guru mendapatkan penghargaan yang layak dengan memberikan fasilitas, sarana dan prasarana dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian, diharapkan proses pengembangan pendidikan berlangsung secara baik karena guru sebagai ujung tombak pelaksana proses pendidikan telah mendapatkan hak-haknya secara layak. Hal tersebut menjadi amat penting dalam proses belajar mengajar. Mengingat kekurangan sarana dan prasarana serta ketidaklayakan fasilitas guru akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan disuatu daerah.

Berikut ini beberapa hal penting yang perlu mendapat perhatian khusus dalam kaitannya dengan permasalahan guru:

1. Status Guru

Status guru adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kedudukan atau penghormatan yang ditujukan kepada guru yang dibuktikan dengan tingkat penghargaan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, kondisi tempat kerja dan gaji atau kesejahteraan yang melebihi kelompok profesi lain. Status guru menjadi amat penting diperhatikan oleh negara dan seluruh *stakeholder* yang berkepentingan dalam memajukan pendidikan, karena status menunjukkan kewibawaan. Kewibawaan dan status guru dapat memberikan pengaruh positif bagi para siswanya.

2. Menurut Rekomendasi ILO/UNESCO

Rekomendasi ILO/UNESCO sebagai lembaga dunia yang berfokus pada masalah-masalah pendidikan menjadi amat penting untuk diperhatikan, sebagai dasar peningkatan dan pengembangan profesi guru di Indonesia. Hal tersebut karena, bangsa Indonesia merupakan salah satu bangsa di antara banyak bangsa dan negara di muka bumi ini, yang tidak dapat mengisolasi diri dari pergaulan masyarakat internasional atau global. Dalam pergaulan masyarakat internasional itu pemerintah telah menjalin hubungan bilateral dengan berbagai negara dan telah tercatat dalam keanggotaan organisasi dan/atau badan internasional. Berdasarkan komitmen-komitmen yang disepakati dalam hubungan pergaulan internasional itu, seharusnya dapat dipetik aneka pengalaman yang bermanfaat dalam menyelenggarakan kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, berbangsa dan bernegara, agar perwujudan setiap kesepakatan berlangsung sesuai dengan kondisi pandangan hidup dan kebudayaan bangsa Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka segala usaha untuk memetik pengalaman yang bermanfaat itu harus dilakukan juga dalam pengelolaan pendidikan, terlebih khusus lagi pada hal-hal yang berkaitan dengan status dan perlindungan hukum pada jabatan/pekerjaan guru sebagai profesi, yang telah dilakukan di banyak negara maju dan modern. Berdasarkan uraian di atas, berikut ini diketengahkan secara lengkap suatu komitmen internasional yang dihasilkan melalui konferensi ILO/UNESCO mengenai Status Guru. Judul asli naskah ini adalah "*The Status of Teachers: An Instrument for Its Improvement, The International Recommendation of 1966*, serta hasil *Joint Commentaries by ILO and UNESCO 1984*. Naskah ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan banding dalam memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban guru dalam menjalankan profesinya.

Hasil konferensi tersebut tidak saja karena posisi organisasi profesi guru dan kepentingan bangsa dan negara Indonesia dalam pergaulan internasional, melainkan juga untuk dipetik manfaatnya dalam mengejar ketertinggalan bangsa Indonesia dalam memberdayakan profesi guru untuk menghasilkan warga negara Indonesia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya itu bersifat sangat mendesak dan harus diprioritaskan apabila bangsa ini berkehendak untuk mempertahankan kebesaran dan kejayaannya sekarang dan di masa depan.

Berkaitan dengan pentingnya pendidikan bagi kemajuan suatu bangsa itulah, maka rekomendasi ILO/UNESCO tentang Status Guru mengamanatkan beberapa isu penting mengenai perlunya sinergi antara Pemerintah dengan organisasi guru. Beberapa pokok-pokok pemikiran penting tersebut adalah : (1) penyusunan kebijakan bidang pendidikan, pengorganisasian sekolah, dan pengembangan jasa layanan kependidikan; (2) rekrutmen guru; (3) promosi guru; (4) mekanisme penetapan disiplin guru; (5) standar kinerja guru; (6) penetapan upah dan indeks kenaikan gaji; (7) penyelesaian perselisihan antara guru dengan "majikannya"; dan (8) penentuan jumlah jam wajib bekerja atau mengajar. Rekomendasi ini pun mengamanatkan bahwa penilaian terhadap guru tidak diperuntukkan bagi penetapan gaji, tanpa kesepakatan bersama dengan organisasi guru.

3. Menurut kajian akademik

Secara akademik, yang dimaksud dengan pendidik adalah setiap orang dewasa yang bertanggung jawab dan dengan sengaja mempengaruhi orang lain (anak didik), memberi pertolongan kepada anak yang masih dalam pertumbuhan dan perkembangan untuk

mencapai kedewasaan. Adapun unsur-unsur yang bertanggung jawab atas pendidikan anak adalah:

- a. Orang tua sebagai pendidik pertama dan utama bagi anak-anaknya.
- b. Pengajar atau guru disekolah.
- c. Pemimpin atau pemuka masyarakat.

Secara umum tenaga kependidikan itu dapat dibedakan menjadi empat kategori yaitu: (1) tenaga pendidik, terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih; (2) tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan; (3) tenaga teknis kependidikan, terdiri atas laporan dan teknisi sumber belajar; (4) tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah; dan (5) tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajemen atau administrasi pendidikan.

Pada sisi lain telah lama berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru dan tidak ada pendidikan formal. Telah muncul pula kesadaran bahwa tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Pada sisi lain, guru yang profesional nyaris tidak berdaya tanpa dukungan tenaga kependidikan yang profesional pula. Paralel dengan itu, muncul pra anggapan, jangan bermimpi menghadirkan guru yang profesional, kecuali persyaratan pendidikan, kesejahteraan, perlindungan, dan pemertabatan mereka terjamin.

Kesadaran untuk menghadirkan guru dan tenaga kependidikan yang profesional sebagai sumber daya utama pencerdas bangsa, barangkali sama tuanya dengan sejarah peradaban pendidikan. Di Indonesia, khusus untuk guru, dilihat dari dimensi sifat dan substansinya, alur untuk mewujudkan guru yang benar-benar profesional, yaitu: (1) penyediaan guru berbasis perguruan tinggi, (2) induksi guru pemula berbasis sekolah, (3) profesionalisasi guru berbasis prakarsa institusi, dan (4) profesionalisasi guru berbasis individu.

Selanjutnya, secara formal, seiring dengan perkembangan zaman, dan tuntutan yang lebih kompleks dalam dunia pendidikan, maka pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional memiliki persyaratan yang diantaranya dapat dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Pengakuan tersebut berfungsi untuk mengangkat martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pengakuan itu pun bertujuan untuk melaksanakan sistem dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Kata pendidik dalam Bahasa Indonesia memiliki padanan kata *educator* dalam bahasa Inggris. Di dalam Kamus *Webster* kata *educator* berarti *educationist* atau *educationalist* yang dalam bahasa Indonesia berarti pendidik, spesialis di bidang pendidikan, atau ahli pendidikan. Sedangkan kata guru, dalam bahasa Indonesia memiliki padanan dari kata *teacher* dalam bahasa Inggris. Di dalam Kamus *Webster*, kata *teacher* bermakna sebagai "*the person who teach, especially in school*" atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah.

Selanjutnya, profesi guru telah mengalami perluasan perspektif dan pemaknaannya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup: (1) guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas. Dilihat dari sisi UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, profesi guru sesungguhnya termasuk dalam spektrum profesi kependidikan pada umumnya. Frasa "profesi kependidikan" ini sangat dikenal baik secara akademik maupun regulasi. Dari persepektif ketenagaan, frasa ini mencakup dua ranah, yaitu profesi pendidik dan profesi tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) merupakan dua jenis "profesi" atau pekerjaan yang saling mengisi. Pendidik dengan derajat profesionalitas tingkat tinggi sekali pun nyaris tidak berdaya dalam bekerja, tanpa dukungan tenaga kependidikan. Sebaliknya, tenaga kependidikan yang profesional sekali pun tidak bisa berbuat banyak, tanpa dukungan pendidik atau guru yang profesional sebagai aktor langsung di dalam dan di luar kelas, termasuk di laboratorium sekolah.

Adapun aktualitas tugas dan fungsi penyandang profesi guru biasanya merujuk pada prinsip-prinsip khusus yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Misalnya dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa prinsip-prinsip profesi guru adalah sebagai berikut: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pasal demi pasal dan ayat demi ayat substansi UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), menunjukkan bahwa profesi guru dimasukkan ke dalam rumpun pendidik. Hal ini berarti bahwa guru harus menjadi pendidik sejati. Memang, sesungguhnya guru dan pendidik itu merupakan dua hal yang dapat memiliki makna berbeda, meskipun tidak selalu dapat dibedakan dalam aktualisasi tugas dan fungsinya.

Secara historis, sebelum lahirnya PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, kepala sekolah dan pengawas dimasukkan dalam kelompok tenaga kependidikan dan guru dimasukkan ke dalam kelompok pendidik. Kemudian, dengan adanya PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, secara ideal diatur tentang pengelolaan kepala sekolah dan pengawas yang berada pada "satu alur" dengan pengelolaan guru. Setidaknya hal ini makin relevan dengan kaidah pengembangan profesi dan karir guru, di mana hanya guru yang dimungkinkan untuk menjadi kepala sekolah dan pengawas sekolah. Dengan demikian, diharapkan terjadi sinergi di dalam pengembangan profesi dan karirnya.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani profesionalisasi atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus-menerus, termasuk kompetensi mengelola kelas.

Secara formal, untuk menjadi profesional, guru, kepala sekolah, pengawas dan beberapa jenis tenaga kependidikan lainnya, dipersyaratkan untuk memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik atau sertifikat lainnya yang relevan. Guru-guru yang memenuhi kriteria profesional yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien dalam mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

4. Menurut Peraturan perundang-undangan.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah: pendidik profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada PAUD dalam jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Selanjutnya, Pasal 2 ayat 1 dan 2 Undang-Undang yang sama menyebutkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah, PAUD, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku; kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Pada peradaban bangsa mana pun, termasuk Indonesia, profesi guru bermakna strategis karena penyandangannya mengemban tugas sejati bagi proses kemanusiaan, pemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, dan pembangun karakter bangsa. Tanggal 2 Desember 2004, Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono mencanangkan guru sebagai profesi ditengah-tengah pada peringatan Hari Guru Nasional (HGN) dan Hari Ulang Tahun ke-58 Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), di Jakarta. Satu tahun kemudian, lahir Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sebagai dasar legal pengakuan atas profesi guru dengan segala dimensinya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, perlu disadari bahwa harapan untuk melahirkan UU tentang Guru dan Dosen memang menempuh perjalanan panjang, lebih dari lima tahun. Pencanangan *Guru sebagai Profesi* harus diterima sebagai realitas menjadi akselerator lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 itu. Karena itu, dalam pentas perjalanan sejarah profesi guru dan pendidikan di Indonesia, lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen layak diukir dengan tinta emas.

Undang-Undang inilah yang memberikan pengertian tersendiri tentang guru dengan hak dan kewajiban khususnya.

Merujuk pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, siapa yang disebut dengan tenaga kependidikan itu? Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, di mana di dalamnya termasuk pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang tadinya masuk ke dalam "rumpun pendidik", kini telah memiliki definisi tersendiri.

Secara lebih luas tenaga kependidikan yang dimaksudkan di sini adalah sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yaitu: (1) tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji; (2) tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih; dan (3) pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Termasuk dalam jenis tenaga kependidikan adalah pengelola sistem pendidikan, seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/

kota. Jika mau diperluas, tenaga kependidikan sesungguhnya termasuk tenaga administratif bidang pendidikan, dimana mereka berfungsi sebagai subjek yang menjalankan fungsi mendukung pelaksanaan pendidikan.

5. Pengelolaan guru dalam praktek.

Sejumlah persoalan yang muncul diantaranya menyangkut pengadaan guru, rekrutmen dan penempatan, pembinaan, kesejahteraan, dan perlindungannya. PGRI meminta otonomi pendidikan dapat dikembalikan ke pemerintah pusat dengan berbagai cara. Antara lain meminta DPR dan DPD agar di dalam Undang-undang Nomor. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, otonominya dapat dikurangi, yaitu mengembalikan pendidikan kepada pemerintah pusat.

Terdapat beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan pengelolaan guru yaitu:

a. Proses penempatan guru yang tidak terarah, tidak adil dan tidak proporsional. Kenyataan yang dihadapi banyak guru yang berada di daerah terpencil tidak memiliki masa depan, baik bagi pengembangan karirnya maupun kesehatan rohani dan jasmaninya. Dihapuskannya program rotasi semakin menurunkan semangat guru untuk meningkatkan profesionalismenya, karena dalam benaknya sudah merasa bahwa sampai pensiun dia tetap berada di sekolah tersebut.

b. Rasio jumlah guru terhadap jumlah peserta didik semakin tidak seimbang. Adanya sekolah yang kelebihan guru, namun di sisi lain masih banyak sekolah-sekolah yang kekurangan guru. Pada sekolah yang kelebihan guru timbul 'rebutan' jam mengajar untuk mencapai ketentuan minimal memperoleh tunjangan profesi. Bahkan ada yang menerapkan *team teaching*. Sedangkan sekolah yang kekurangan guru terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh di bawah upah minimum.

c. Seringkali terdapat guru yang harus bertugas di sektor lain sehingga diketahui kelas dalam keadaan tanpa guru, guru mendadak meninggalkan tugas dan melaksanakan tugas di sektor lain, karena memang diperlukan oleh instansi atau lembaga lain.

d. Banyak guru yang nyambi kerja (job) diluar bidang pendidikan dalam rangka mencari tambahan penghasilan. Pengawasan melekat Kepala sekolah tidak efektif.

e. Menumpuknya guru pada pangkat IV/a. Kebanyakan kenaikan pangkat guru akan berhenti karena tidak menghasilkan karya ilmiah sedikitpun. Salah satu hal yang mengejutkan adalah bahwa di sejumlah daerah ada beberapa guru yang berhasil mencapai pangkat IV/b, akan tetapi proses pancapaiannya 'tidak halal', karena menggunakan PAK (penetapan angka kredit) palsu. Persoalan-persoalan yang muncul tersebut, tentu saja memerlukan solusi atau jalan keluar yang dapat memberikan kepuasan pada masing-masing pihak (win - win solution).

B. Permasalahan Guru

Beberapa permasalahan guru yang patut mendapat perhatian serius dari pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan calon guru

Kualitas pendidikan di Indonesia yang semakin menurun, menjadikan Indonesia memiliki peringkat yang rendah dalam dunia pendidikan. Berdasarkan Survey United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan di Negara-negara berkembang di Asia Pacific, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara. Sedangkan untuk kualitas para guru, kualitas Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang.

Salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah karena lemahnya para guru dalam menggali potensi anak. Para pendidik seringkali memaksakan kehendaknya tanpa pernah memperhatikan kebutuhan, minat dan bakat yang dimiliki siswanya. Kelemahan para pendidik kita, mereka tidak pernah menggali masalah dan potensi para siswa. Pendidikan seharusnya memperhatikan kebutuhan anak bukan malah memaksakan sesuatu yang membuat anak kurang nyaman dalam menuntut ilmu. Proses pendidikan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan pada anak untuk kreatif.

Selain kurang kreatifnya para pendidik dalam membimbing siswa, kurikulum yang sentralistik membuat potret pendidikan semakin buram. Kurikulum hanya didasarkan pada pengetahuan pemerintah tanpa memperhatikan kebutuhan masyarakat. Lebih parah lagi, pendidikan tidak mampu menghasilkan lulusan yang kreatif. Ini salahnya, kurikulum dibuat di Jakarta dan tidak memperhatikan kondisi di masyarakat bawah. Jadi, para lulusan hanya pintar cari kerja dan tidak pernah bisa menciptakan lapangan kerja sendiri, padahal lapangan pekerjaan yang tersedia terbatas. Hal tersebut menjadikan kualitas pendidikan Indonesia sangat memprihatinkan. Berdasarkan analisa dari badan pendidikan dunia (UNESCO), kualitas para guru Indonesia menempati peringkat terakhir dari 14 negara berkembang di Asia Pacific. Posisi tersebut menempatkan negeri agraris ini dibawah Vietnam yang negaranya baru merdeka beberapa tahun lalu. Sedangkan untuk kemampuan membaca, Indonesia berada pada peringkat 39 dari 42 negara berkembang di dunia. Lemahnya input quality, kualitas guru kita ada diperingkat 14 dari 14 negara

berkembang. Ini juga merupakan kesalahan negara yang tidak serius untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara umum, kualitas guru dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini dari 2,92 juta guru baru sekitar 51% yang berpendidikan S-1 atau lebih sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitu juga dari persyaratan sertifikasi, hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5% guru yang memenuhi syarat sertifikasi sedangkan 861.670 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi.

Pendidikan guru yang jauh dari memadai sehingga berdampak pada kualitas dan kompetensi guru yang ada saat ini. Hal ini tentu sangat disayangkan mengingat masa depan anak Indonesia juga bertumpu pada guru-guru yang memberikan pendidikan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Selain itu, sebagian guru di Indonesia dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta). Bahkan pencapaian standar kualifikasi sumber daya manusia bidang pendidikan di Kota Pontianak hingga akhir tahun 2010 hanya mencapai 75 persen. Sementara kelayakan guru dalam mengajar sendiri mulai dari jenjang pendidikan sekolah dasar hingga Sekolah Menengah Atas atau SMA sederajat baru berkisar 79 hingga 87 persen. Kelayakan guru dalam mengajar untuk tingkat SD/MI mencapai 79 persen, sedangkan untuk tingkat SMP/Mts mencapai 87 persen dan untuk tingkat SMA/MA serta SMK mencapai 83 persen.

Kemudian, berkaitan dengan pendidikan calon guru, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, telah menggariskan bahwa penyediaan guru menjadi kewenangan lembaga pendidikan tenaga kependidikan, yang dalam buku ini disebut sebagai penyediaan guru berbasis perguruan tinggi. Menurut dua produk hukum ini, lembaga pendidikan tenaga kependidikan dimaksud adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan nonkependidikan.

Guru dimaksud harus memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan bersertifikat pendidik. Jika seorang guru telah memiliki keduanya, statusnya diakui oleh negara sebagai guru profesional. Undang-Undang Nomor. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun PP No. 74 tentang Guru, telah mengamanatkan bahwa ke depan, hanya yang berkualifikasi S1/D-IV bidang kependidikan dan nonkependidikan yang memenuhi syarat sebagai guru. Itu pun jika mereka telah menempuh dan dinyatakan lulus pendidikan profesi. Dua produk hukum ini menggariskan bahwa peserta pendidikan profesi ditetapkan oleh menteri, yang sangat mungkin didasari atas kuota kebutuhan formasi.

Khusus untuk pendidikan profesi guru, beberapa amanat penting yang dapat disadap dari dua produk hukum ini.

Pertama, calon peserta pendidikan profesi berkualifikasi S1/D-IV.

Kedua, 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.

Ketiga, sertifikasi pendidik bagi calon guru harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Keempat, jumlah peserta didik program pendidikan profesi setiap tahun ditetapkan oleh Menteri.

Kelima, program pendidikan profesi diakhiri dengan uji kompetensi pendidik.

Keenam, uji kompetensi pendidik dilakukan melalui ujian tertulis dan ujian kinerja sesuai dengan standar kompetensi.

Ketujuh, ujian tertulis dilaksanakan secara komprehensif yang mencakup penguasaan: (1) wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar; (2) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi mata pelajaran, kelompok mata pelajaran, dan/atau program yang diampunya; dan (3) konsep-konsep disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang secara konseptual menaungi

materi pelajaran, kelompok mata pelajaran, dan/atau program yang diampunya.

Kedelapan, ujian kinerja dilaksanakan secara holistik dalam bentuk ujian praktik pembelajaran yang mencerminkan penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial pada satuan pendidikan yang relevan.

2. Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru

Kemendikbud belum memiliki data yang akurat tentang jumlah Guru Honorer diseluruh Indonesia. Hal inilah yang menjadi permasalahan Guru Honorer berkepanjangan. Seharusnya dengan memiliki data yang akurat, Kemendikbud akan dapat menyelesaikan permasalahan Guru Honorer dengan cepat. Pemerintah perlu menyadari bahwa guru honorer yang telah bekerja penuh waktu, berdedikasi, serta memiliki prestasi yang baik dan memenuhi persyaratan untuk diangkat menjadi guru PNS.

3. Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Hal ini menunjukkan belum adanya penguasaan kompetensi secara baik. Masalah kompetensi adalah masalah yang sangat penting karena menentukan mutu pendidikan. Sedangkan mutu pendidikan akan menentukan generasi muda sebagai penerus bangsa dan warga masyarakat. Untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi guru, perlu adanya pembinaan dari pengawas secara terus menerus.

Untuk menjadi guru profesional, perlu perjalanan panjang. Dengan demikian, kenijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru harus dilakukan secara kontinyu, dengan serial kegiatan tertentu. Diawali dengan penyiapan calon guru, rekrutmen, penempatan, penugasan, pengembangan profesi dan karir, hingga menjadi guru profesional sejati, yang menjalani profesionalisasi secara terus-menerus. Merujuk pada alur berpikir ini, guru profesional sesungguhnya adalah guru yang di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi secara komprehensif, dan daya intelektual tinggi.

Pengembangan keprofesian guru adakalanya diawali dengan penilaian kinerja dan uji kompetensi. Untuk mengetahui kinerja dan kompetensi guru dilakukan penilaian kinerja dan uji kompetensi. Atas dasar itu dapat dirumuskan profil dan peta kinerja dan kompetensinya. Kondisi nyata itulah yang menjadi salah satu dasar peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja dan uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru.

Penilaian kinerja guru *teacher performance appraisal* merupakan salah satu langkah untuk merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan amanat yang tertuang pada Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan guru yang sebenarnya dalam melaksanakan pembelajaran. Berdasarkan penilaian kinerja ini juga akan diketahui tentang kekuatan dan kelemahan guru-guru, sesuai dengan tugasnya masing-masing, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan konseling. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dan sistematis untuk mengetahui prestasi kerjanya, termasuk potensi pengembangannya.

Disamping keharusan menjalani penilaian kinerja, guru-guru pun perlu diketahui tingkat kompetensinya melalui uji kompetensi. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kondisi nyata guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan hasil uji kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukan kelayakannya. Dengan demikian, tujuan uji kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru sudah kompeten atau belum dilihat dari standar kompetensi yang diujikan. Dengan demikian, kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat. Penilaian kinerja dan uji kompetensi guru esensinya berfokus pada keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

Kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru dengan segala cabang aktifitasnya perlu disertai dengan upaya memberi penghargaan, perlindungan, kesejahteraan, dan pemertabatan guru. Karena itu, isu-isu yang relevan dengan masa depan manajemen guru, memerlukan formulasi yang sistemik dan sistematis terutama sistem penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di daerah khusus. Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru perlu memperhatikan latar belakang pendidikan pada saat rekrutmen, tugas pokok menurut UU Guru dan Dosen.

Menurut data Balitbang Depdiknas tahun 2010 dari sekitar 1,2 juta guru SD/MI hanya 13,8 % yang berpendidikan diploma DII kependidikan ke atas, sekitar 680.000 guru

SMP/MTs baru 38,8 % yang berpendidikan DIII kependidikan ke atas. Di tingkat sekolah menengah dari 337.503 guru baru 57,8 % yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi dari 181.544 dosen, baru 18,86 % yang berpendidikan S2 ke atas dan hanya 3,48 % berpendidikan S3. Menurut data Indonesia Berkibar, sekitar 54% guru di Indonesia tidak memiliki kualifikasi yang cukup.

Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam Pasal 39 Undang-Undang Nomor. 20 Tahun 2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Kendati secara kuantitas jumlah guru di Indonesia cukup memadai, namun secara kualitas mutu guru di negara ini, pada umumnya masih rendah. Secara umum, para guru di Indonesia kurang bisa memerankan fungsinya dengan optimal, karena pemerintah masih kurang memperhatikan mereka, khususnya dalam upaya meningkatkan profesionalismenya. Secara kuantitatif, sebenarnya jumlah guru di Indonesia relatif tidak terlalu buruk. Apabila dilihat ratio guru dengan siswa, angka-angkanya cukup bagus yakni di SD 1:22, SLTP 1:16, dan SMU/SMK 1:12. Meskipun demikian, dalam hal distribusi guru ternyata banyak mengandung kelemahan yakni pada satu sisi ada daerah atau sekolah yang kelebihan jumlah guru, dan di sisi lain ada daerah atau sekolah yang kekurangan guru. Dalam banyak kasus, ada SD yang jumlah gurunya hanya tiga hingga empat orang, sehingga mereka harus mengajar kelas secara paralel dan simultan.

Apabila diukur dari persyaratan akademis, baik menyangkut pendidikan minimal, maupun kesesuaian bidang studi dengan pelajaran yang harus diberikan kepada anak didik, ternyata banyak guru yang tidak memenuhi kualitas mengajar (*under quality*). Hal itu dapat dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang belum sarjana, namun mengajar di SMU/SMK, serta banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Keadaan seperti ini menimpa lebih dari separoh guru di Indonesia, baik di SD, SLTP dan SMU/SMK. Artinya lebih dari 50 persen guru SD, SLTP dan SMU/SMK di Indonesia sebenarnya tidak memenuhi kelayakan mengajar. Dengan kondisi dan situasi seperti itu, diharapkan pendidikan yang berlangsung di sekolah harus secara seimbang dapat mencerdaskan kehidupan anak dan harus menanamkan budi pekerti kepada anak didik. "Sangat kurang tepat bila sekolah hanya mengembangkan kecerdasan anak didik, namun mengabaikan penanaman budi pekerti kepada para siswanya.

Walaupun guru dan pengajar bukanlah satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, namun pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas guru dan pengajar yang rendah juga dipengaruhi oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan guru.

4. Manajemen guru.

Manajemen guru juga menjadi permasalahan yang penting untuk dicermati. Misalnya, dari segi penyebarannya, distribusi guru tidak merata. Kekurangan guru untuk sekolah di perkotaan, desa, dan daerah terpencil masing-masing adalah 21%, 37%, dan 66%. Sedangkan secara keseluruhan Indonesia kekurangan guru sebanyak 34%, sementara di banyak daerah terjadi kelebihan guru. Belum lagi pada tahun 2010-2015 ada sekitar 300.000 guru di semua jenjang pendidikan yang akan pensiun sehingga harus segera dicari pengganti untuk menjamin kelancaran proses belajar.

Beberapa hal esensial yang harus dilakukan dalam kerangka manajemen guru diantaranya adalah:

- a. Perhitungan guru melalui Sensus Data Guru sangat diperlukan untuk merencanakan kebutuhan guru dan sebagai bahan pertimbangan kebijakan proyeksi pemenuhan guru di masa mendatang. Hasil perhitungan dan rencana pemenuhan guru per kabupaten/kota perlu diterbitkan secara berkala dalam bentuk buku yang dipublikasikan minimal setiap tiga tahun.
- b. Memperhitungkan keseimbangan *supply and demand* atau keseimbangan antara kebutuhan guru dan produksi guru. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kelebihan guru dan rasio guru:murid dapat di pertahankan secara efektif dan optimal. Pada kondisi riil di sekolah sebenarnya terjadi kelebihan guru sehingga guru-guru honor yang ada di sekolah merasa teraniaya/ termarginalisasi/tak terurus.
- c. Merealisasikan pemerataan guru yang efektif dan efisien di semua satuan pendidikan di kecamatan, kabupaten/kota, dan provinsi. Apalagi jika Surat Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri tentang Pindahan Guru PNS yang masih dalam proses penyelesaian telah terbit, maka berangsur-angsur akan terjadi pemerataan guru. Guru yang berlebih di satu kabupaten/kota dipindahkan ke kabupaten/kota lainnya yang kekurangan.

- d. Menghitung dengan tepat dan cermat kebutuhan fiskal negara terkait dengan agenda kesejahteraan guru yaitu pemberian tunjangan profesi guru, tunjangan khusus, maslahat tambahan, dan lain-lain.
- e. Pendidikan Profesi Guru (PPG) harus segera dilaksanakan. Hal ini dilakukan mengingat persyaratan penerimaan CPNS guru baru tahun 2014 diharapkan adalah guru yang berkualifikasi akademik S1/D4 dan sudah memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik calon guru dilakukan melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). PPG sudah mulai dilaksanakan pada tahun 2010 dengan kuota sebesar 14.600 orang yang diperuntukkan bagi guru dalam jabatan yang masih muda dan berprestasi. PPG dilaksanakan selama 2 (dua) semester atau 1 (satu) tahun dan guru yang mengikuti PPG harus meninggalkan tugas mengajar.
- f. Pelaksanaan PPG tahun 2010 dan 2011 merupakan program ujicoba PPG untuk kemudian diharapkan pada tahun 2013 PPG akan dibuka bagi calon guru yang baru lulusan S1/D4 untuk dipersiapkan untuk mengisi kebutuhan guru pada tahun 2014, baik untuk formasi CPNS maupun guru tetap yayasan di sekolah swasta.

Pada sisi lain, akhir-akhir ini makin kuat dorongan untuk melakukan kaji ulang atas sistem pengelolaan guru, terutama berkaitan dengan penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta pengelolaan guru di daerah khusus yang relevan dengan tuntutan kekinian dan masa depan. Untuk tujuan itu, Kementerian Pendidikan Nasional menyusun masterplan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Beranjak dari isu-isu di atas, beberapa hal berikut ini memerlukan perhatian dan prioritas utama:

1. Menindaklanjuti masterplan pembinaan dan pengembangan profesi guru.
2. Melaksanakan kesepakatan implementasi sistem manajemen guru secara komprehensif berkaitan dengan:
 - a. Melakukan koordinasi dalam penyediaan guru dengan mempertimbangkan kebutuhan satuan pendidikan.
 - b. Merekrut guru berdasarkan asesmen kebutuhan dan standar kompetensi yang telah ditetapkan.
 - c. Mengangkat dan menempatkan guru berdasarkan kualifikasi akademik dan bidang keahlian yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan.
 - d. Menata dan mendistribusikan guru antarsatuan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan sebagai bagian dari kebijakan penataan guru secara nasional melalui aspek pendanaan bidang pendidikan.
 - e. Memfasilitasi sertifikasi guru dengan menerapkan asas obyektifitas, transparan dan akuntabel.
 - f. Memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik guru dengan menerapkan asas obyektifitas, transparan dan akuntabel.
 - g. Menerapkan sistem penilaian kinerja guru secara berkelanjutan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 - h. Memberikan penghargaan bagi guru sesuai dengan prestasi dan dedikasinya dan memberikan perlindungan hukum, profesi, ketenagakerjaan, dan hak atas kekayaan intelektual.
 - i. Meningkatkan kesejahteraan guru sesuai dengan kemampuan daerah.
 - j. Memfasilitasi pembinaan dan pengembangan keprofesian dan karir guru.
 - k. Menindaklanjuti regulasi mengenai guru kedalam peraturan daerah/peraturan gubernur/ peraturan bupati/peraturan walikota

5. Kesejahteraan guru.

Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas Pendidikan Indonesia. Berdasarkan survei FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya seorang guru menerima gaji bulanan sebesar Rp 3.000.000. Sekarang pendapatan rata-rata guru PNS per bulan sebesar Rp 1.500.000. Guru bantu Rp 460.000, dan guru honorer di sekolah swasta rata-rata Rp 10.000/jam. Dengan pendapatan seperti itu, terang saja banyak guru terpaksa melakukan kerja sampingan. Ada yang mengajar lagi di sekolah lain, memberi les pada sore hari, menjadi tukang ojek, pedagang mie rebus, pedagang buku/ LKS, pedagang pulsa ponsel dan sebagainya (Republika 13 juli 2005). Permasalahan kesejahteraan guru biasanya akan berimplikasi pada kinerja yang dilakukannya dalam melaksanakan proses pendidikan.

Permasalahan kesejahteraan guru biasanya akan berimplikasi pada kinerja yang dilakukannya dalam melaksanakan proses pendidikan. Berdasarkan hasil survei dari Human Development Independent (HDI) menunjukkan bahwa sebanyak 60% guru SD, 40% guru SLTP, 43% guru SMU, dan 34% guru SMK belum memenuhi standarisasi mutu pendidikan nasional. Lebih berbahaya lagi jika dilihat dari hasil temuan yang menunjukkan

17,2% guru di Indonesia mengajar bukan pada bidang keahlian mereka.

Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Dengan pendapatan yang rendah, terang saja banyak guru terpaksa melakukan pekerjaan sampingan. Ada yang mengajar lagi di sekolah lain, memberi les pada sore hari, menjadi tukang ojek, pedagang mie rebus, pedagang buku/LKS, pedagang pulsa ponsel, dan sebagainya.

Dengan adanya UU Guru dan Dosen, barangkali kesejahteraan guru dan dosen (PNS) agak lumayan. Pasal 10 UU itu sudah memberikan jaminan kelayakan hidup. Di dalam pasal itu disebutkan guru dan dosen akan mendapat penghasilan yang pantas dan memadai, antara lain meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, dan/atau tunjangan khusus serta penghasilan lain yang berkaitan dengan tugasnya. Mereka yang diangkat pemkot/pemkab bagi daerah khusus juga berhak atas rumah dinas.

Namun demikian, kesenjangan kesejahteraan guru swasta dan negeri menjadi masalah lain yang muncul. Di lingkungan pendidikan swasta, masalah kesejahteraan masih sulit mencapai taraf ideal. Diberitakan Pikiran Rakyat 9 Januari 2006, sebanyak 70% dari 403 PTS di Jawa Barat dan Banten tidak sanggup untuk menyesuaikan kesejahteraan dosen sesuai dengan amanat UU Guru dan Dosen.

Oleh karena itulah, saat ini Kesejahteraan guru menjadi perhatian khusus pemerintah. Hal tersebut berkaitan dengan gaji maupun penghasilan lainnya. Guru memiliki hak atas gaji dan penghasilan lainnya. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di luar gaji pokok, guru pun berhak atas tunjangan yang melekat pada gaji.

Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji bagi guru yang diangkat oleh pemerintah dan pemerintah daerah diberikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan peraturan penggajian yang berlaku. Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji bagi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberikan berdasarkan perjanjian kerja dan/atau kesepakatan kerja bersama. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesional yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional.

Ringkasnya, guru yang memenuhi persyaratan sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, serta peraturan lain yang menjadi ikutannya, memiliki hak atas aneka tunjangan dan kesejahteraan lainnya. Tunjangan dan kesejahteraan dimaksud mencakup tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan fungsional, subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan.

5. Perlindungan guru.

Diundangkannya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan langkah maju untuk mengangkat harkat dan martabat guru, khususnya di bidang perlindungan hukum bagi mereka. Materi perlindungan hukum terhadap guru mulai mengemuka dalam UU No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. UU ini diperbaharui dan kemudian diganti dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Penjabaran pelaksanaan perlindungan hukum bagi guru itu pernah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan. Di dalam PP ini perlindungan hukum bagi guru meliputi perlindungan untuk rasa aman, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Sejak lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, dimensi perlindungan guru mendapatkan titik tekan yang lebih kuat. Norma perlindungan hukum bagi guru tersebut di atas kemudian diperbaharui, dipertegas, dan diperluas spektrumnya dengan diundangkannya UU No. 14 tahun 2005. Dalam UU ini, ranah perlindungan terhadap guru meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Termasuk juga di dalamnya perlindungan atas Hak atas Kekayaan Intelektual atau HaKI.

Ketika terdapat guru yang terjerat kasus hukum, perlindungan hukum terhadap guru tersebut amatlah lemah. Advokasi dari organisasi guru pun dapat dikatakan belum optimal. Kita sering membaca berita guru dilaporkan kepada polisi karena dituduh melakukan tindakan kriminal dalam menjalankan tugasnya. Penulis sepakat, guru bukan malaikat, bisa saja melakukan pelanggaran hukum. Jika memang benar melakukan tindakan kriminal harus dihukum. Tetapi dalam konteks kasus tersebut di atas, baik guru maupun keluarga korban sebenarnya sama-sama berduka karena ditinggal oleh orang yang dicintainya.

Meskipun Indonesia adalah negara hukum, tetapi bukan berarti setiap masalah harus selalu diselesaikan secara hukum jika masih bisa diupayakan penyelesaian secara

damai (kekeluargaan). Maksud damai di situ bukan berarti diselesaikan dengan cara pelaku memberikan “uang damai” kepada korban yang jumlahnya sampai jutaan karena akan membentuk budaya yang kurang baik, yaitu budaya transaksional. Apalagi menimpa kepada seorang guru honorer yang penghasilannya juga sangat minim. Hal tersebut tentunya akan sangat memberatkan guru tersebut.

6. Organisasi dan Kode Etik Guru.

Peranan guru semakin penting dalam era global. Hanya melalui bimbingan guru yang profesional, setiap siswa dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif dan produktif sebagai aset nasional dalam menghadapi persaingan yang makin ketat dan berat sekarang dan dimasa datang.

Guru adalah profesi yang terhormat. Howard M. Vollmer dan Donald L. Mills (1966) mengatakan bahwa profesi adalah sebuah jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain, dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu.

Guru profesional memiliki arena khusus untuk berbagi minat, tujuan, dan nilai-nilai profesional serta kemanusiaan mereka. Dengan sikap dan sifat semacam itu, guru profesional memiliki kemampuan melakukan profesionalisasi secara terus-menerus, memotivasi-diri, mendisiplinkan dan meregulasi diri, mengevaluasi-diri, kesadaran-diri, mengembangkan-diri, berempati, menjalin hubungan yang efektif. Guru profesional adalah pembelajar sejati dan menjunjung tinggi kode etik dalam bekerja.

Guru Indonesia harus menyadari bahwa jabatan guru adalah suatu profesi yang terhormat, terlindungi, bermartabat, dan mulia. Karena itu, ketika bekerja mereka harus menjunjung tinggi etika profesi. Mereka mengabdikan diri dan berbakti untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Guru Indonesia selalu tampil secara 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. Mereka memiliki kehandalan yang tinggi sebagai sumber daya utama untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Penyandang profesi guru adalah insan yang layak ditiru dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, khususnya oleh peserta didik. Dalam melaksanakan tugas, mereka harus berpegang teguh pada prinsip “*ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani*”. Untuk itu, pihak-pihak yang berkepentingan selayaknya tidak mengabaikan peranan guru dan profesinya, agar bangsa dan negara dapat tumbuh sejajar dengan dengan bangsa lain di negara maju, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan tugas profesinya, guru Indonesia menyadari sepenuhnya bahwa perlu ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia (KEGI) sebagai pedoman bersikap dan berperilaku yang menegjewartah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik putera-puteri bangsa. KEGI yang tercermin dalam tindakan nyata itulah yang disebut etika profesi atau menjalankan profesi secara beretika.

Di Indonesia, guru dan organisasi profesi guru bertanggungjawab atas pelaksanaan KEGI. Kode Etik harus mengintegral pada perilaku guru. Disamping itu, guru dan organisasi guru berkewajiban mensosialisasikan Kode Etik dimaksud kepada rekan sejawat, penyelenggara pendidikan, masyarakat, dan pemerintah. Bagi guru, Kode Etik tidak boleh dilanggar, baik sengaja maupun tidak.

Dengan demikian, sebagai tenaga profesional, guru bekerja dipandu oleh Kode Etik. Kode Etik profesi guru dirumuskan dan disepakati oleh organisasi atau asosiasi profesi guru. Kode Etik dimaksud merupakan standar etika kerja bagi penyandang profesi guru. Di dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Guru membentuk organisasi atau asosiasi profesi yang bersifat independen.” Organisasi atau asosiasi profesi guru berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Sejalan dengan itu UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru wajib menjadi anggota organisasi atau asosiasi profesi. Pembentukan organisasi atau asosiasi profesi dimaksud dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada sisi lain UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru

dalam pelaksanaan tugas keprofesian, organisasi atau asosiasi profesi guru membentuk Kode Etik. Kode Etik dimaksud berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesian.

Dalam melaksanakan tugas profesinya guru Indonesia menyadari sepenuhnya bahwa perlu ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku yang mengejewantah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik putera-puteri bangsa dalam kaitannya dengan pembangunan bangsa.

C. Bonus Demografi.

Indonesia diprediksi akan mendapat bonus di tahun 2020-2030. Bonus tersebut adalah *Bonus Demografi*, dimana penduduk dengan umur produktif sangat besar sementara usia muda semakin kecil dan usia lanjut belum banyak.

Berdasarkan paparan Surya Chandra, anggota DPR Komisi IX, dalam Seminar masalah kependudukan di Indonesia di Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia bahwa jumlah usia angkatan kerja (15-64 tahun) pada 2020-2030 akan mencapai 70 persen, sedangkan sisanya, 30 persen, adalah penduduk yang tidak produktif (di bawah 15 tahun dan diatas 65 tahun). Dilihat dari jumlahnya, penduduk usia produktif mencapai sekitar 180 juta, sementara nonproduktif hanya 60 juta.

Bonus demografi ini tentu akan membawa dampak sosial – ekonomi. Salah satunya adalah menyebabkan angka ketergantungan penduduk, yaitu tingkat penduduk produktif yang menanggung penduduk nonproduktif (usia tua dan anak-anak) akan sangat rendah, diperkirakan mencapai 44 per 100 penduduk produktif.

Hal ini sejalan dengan laporan PBB, yang menyatakan bahwa dibandingkan dengan negara Asia lainnya, angka ketergantungan penduduk Indonesia akan terus turun sampai 2020.

Tentu saja ini merupakan suatu berkah. Melimpahnya jumlah penduduk usia kerja akan menguntungkan dari sisi pembangunan sehingga dapat memacu pertumbuhan ekonomi ke tingkat yang lebih tinggi. Impasnya adalah meningkatkannya kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Namun, berkah ini bisa berbalik menjadi bencana jika bonus ini tidak dipersiapkan kedatangannya. Masalah yang paling nyata adalah ketersediaan lapangan pekerjaan. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah negara kita mampu menyediakan lapangan pekerjaan untuk menampung 70% penduduk usia kerja di tahun 2020-2030.

Kalau pun lapangan pekerjaan tersedia, mampukah sumber daya manusia yang melimpah ini bersaing di dunia kerja dan pasar internasional?

Berkaca dari fakta yang ada sekarang, indeks pembangunan manusia atau human development index (HDI) Indonesia masih rendah. Dari 182 negara di dunia, Indonesia berada di urutan 111. Sementara dikawasan ASEAN, HDI Indonesia berada di urutan enam dari 10 negara ASEAN. Posisi ini masih di bawah Filipina, Thailand, Malaysia, Brunei dan Singapura. Tingkat HDI ini terbukti dari tidak kompetitifnya pekerja Indonesia di dunia kerja baik di dalam ataupun luar negeri. Kebanyakan, pekerja Indonesia di luar negeri adalah pembantu dan hal ini merupakan pekerjaan yang termasuk tidak memiliki prestise tinggi. Untuk tingkat dalam negeri sekali pun misalnya, pekerja Indonesia masih kalah bersaing dengan pekerja asing. Hal ini ditandai dari banyaknya peluang kerja dan posisi strategis yang malah ditempati tenaga kerja asing.

Permasalahan pembangunan sumber daya manusia inilah yang selayaknya dapat diselesaikan dari sekarang, jauh sebelum bonus demografi datang. Jangan sampai hal yang menjadi berkah justru membawa bencana dan membebani negara karena masalah yang mendasar yaitu kualitas manusia.

Kenyataannya pembangunan kependudukan seolah terlupakan dan tidak dijadikan *underlined factor*. Padahal pengembangan sumber daya manusia yang merupakan investasi jangka panjang yang menjadi senjata utama kemajuan suatu bangsa.

Masyarakat global adalah "*Knowledge based society*" yang mustahil dihindari oleh bangsa manapun. Untuk itu, pemerintah harus mampu menjadi *agent of development* (agen perkembangan) dengan cara memperbaiki mutu modal manusia, mulai dari pendidikan, kesehatan, kemampuan komunikasi, serta penguasaan teknologi. Solusi lainnya bisa dengan memberikan keterampilan kepada tenaga kerja produktif sehingga pekerja tidak hanya bergantung pada ketersediaan lapangan pekerjaan tapi mampu menciptakan lapangan pekerjaan itu sendiri. Selain itu pemerintah juga harus mampu menjaga ketersediaan lapangan pekerjaan dan menjaga aset-aset Negara agar tidak banyak dikuasai pihak asing yang pastinya akan merugikan dari sisi peluang kerja.

Berdasarkan paparan tersebut diatas, dapatlah dikatakan bahwa bonus demografi dapat diibaratkan seperti pedang bermata dua. Satu sisi adalah berkah jika berhasil mengambalnya, sedangkan di sisi yang lain adalah bencana seandainya kualitas SDM tidak dipersiapkan. Saat ini, isu pembangunan kependudukan tak sekedar berbicara

angka jumlah dan laju pertumbuhan, melainkan banyak sekali persoalan yang berat. Kompleksitas ini makin memuncak manakala penduduk Indonesia terus meningkat, anehnya soal kependudukan tak berada di posisi utama sesuai amanah UU No 52 tahun 2009, tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan keluarga yang menempatkan penduduk sebagai titik sentral pembangunan (people centered development).

Berkaitan dengan masalah kependudukan tersebut diatas, sayangnya tidak banyak politisi atau pejabat negara dalam pengambilan keputusan memberikan perhatian yang serius. Padahal dinamika Kependudukan memberi implikasi timbal-balik terhadap berbagai bidang pembangunan. Ditengah situasi terpinggirkannya isu kependudukan dan bahasan pembangunan selama dekade terakhir ini, beberapa pengamat mulai mempertanyakan apakah Indonesia bakal memperoleh bonus demografi.

Beberapa tahun mendatang Indonesia memasuki puncak bonus demografi. Di sana terdapat peluang kesempatan (the window of opportunity) berupa tersedianya kondisi atau ukuran yang ideal pada perbandingan jumlah penduduk yang produktif dengan nonproduktif. Terbukanya peluang kesempatan menyediakan kondisi ideal untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini perlu dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk. Sesungguhnya, bonus demografi merupakan sebuah keuntungan ekonomis yang disebabkan menurunnya rasio ketergantungan (dependency ratio) sebagai hasil proses penurunan fertilitas jangka panjang.

Penurunan proporsi penduduk muda mengurangi besarnya beban keluarga dan pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, sumber daya lebih bisa dialihkan kegunaannya untuk memacu pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan keluarga. Karena itu, remaja (10–24 tahun) merupakan kelompok umur yang tepat untuk dipersiapkan untuk memasuki dunia pendidikan karena mereka termasuk masuk dalam masa produktif.

Bonus Demografi akan menjadi kesempatan kalau usai produktif tidak hanya potensial tapi aktual. artinya harus tersedia lapangan kerja seimbang dengan pertumbuhan pencari kerja, termasuk pencari kerja perempuan yang telah menyelesaikan tuas reproduksinya. artinya, memiliki ketrampilan, pengetahuan, kesehatan serta etos kerja yang mampu mengelola produktivitasnya sehingga terbentuk tabungan yang dimanfaatkan untuk investasi selanjutnya.

Saat ini jumlah penduduk Indonesia produktif mencapai 120 juta orang dari seluruh penduduk Indonesia. Jumlah tersebut menunjukkan banyaknya penduduk yang bekerja. Oleh karena itulah, tingkat pengangguran diharapkan terus menurun, dan diharapkan mencapai titik ideal di bawah tujuh persen. Angka ini lebih besar dibandingkan Sri Lanka (17,9%) dan Filipina (16,2%). Artinya, usia produktif yang berasal dari remaja belum bisa memberikan kontribusi berarti pada produktivitas negara.

D. Strategi mengatasi masalah.

Terdapat beberapa hal yang perlu dikaji dan dipikirkan secara mendalam dalam hubungannya dengan penjaminan hasil sertifikasi berupa peningkatan kualitas kompetensi guru, diantaranya adalah:

Pertama, perlu adanya kesadaran dan pemahaman yang benar bagi semua pihak bahwa sertifikasi merupakan sarana / instrumen untuk menuju kualitas kompetensi guru, sehingga apapun aktivitas yang dilakukan semua mengarah pada pencapaian kualitas. Dengan demikian ketika ikut uji sertifikasi, guru akan mempersiapkan diri dengan baik dan tidak akan mencari jalan pintas. Sebagai konsekuensinya, guru akan merasakan kepuasan batin karena merasa telah memiliki kompetensi yang disyaratkan dan konsekuensi logisnya memperoleh tunjangan profesi. Perlunya komitmen yang utuh dari seluruh *stake holders* baik pada tataran nasional, regional maupun lokal. Tujuannya antara lain agar realisasi hak-hak guru bisa lancar, tidak berbelit-belit, ada kepastian waktu, dan lain-lain.

Kedua, perlu konsistensi dan ketegaran Pemerintah dalam menghadapi tantangan dan tuntutan berbagai pihak dalam pelaksanaan sertifikasi yang dapat menyebabkan kecemburuan antar pihak, sehingga diperlukan ketegasan, kebijaksanaan, dan objektivitas dalam menghadapi berbagai gejolak yang ada. Sebagai contoh, pada penunjukan LPTK yang berhak melaksanakan uji sertifikasi, LPTK Swasta dan LPTK Negeri di luar Jawa pasti akan menuntut diberi hak. Tuntutan juga akan datang dari guru yang merasa senior maupun yang tidak memenuhi syarat agar diberi kemudahan. Perlunya pemutusan mata rantai antara guru dengan Pembina kepegawaian di daerah. Seharusnya guru tidak berada dibawah pembinaan pejabat politik. Hal ini untuk mencegah pelampiasan dendam politik pasca pemilukada.

Ketiga, perlu ketegasan hukum, karena dalam setiap pelaksanaan kebijakan pasti ada berbagai penyimpangan dari aturan main yang ditetapkan. Penyimpangan dapat dilakukan oleh guru untuk mencari jalan pintas agar dapat lulus' sertifikasi, oknum LPTK yang diberi hak uji sertifikasi, sehingga Pemerintah harus bertindak tegas sesuai hukum.

Keempat, perlu penegasan standar nasional yang harus dipenuhi tanpa memandang perbedaan letak daerah maupun tingkat pendidikannya. Waktu transisi kemungkinan masih dapat ditoleransi, tetapi standar tidak dapat ditawar / ditoleransi, karena masalah kualitas.

Kelima, Pemerintah Pusat dan Daerah perlu menyediakan anggaran yang memadai untuk pelaksanaan sertifikasi dan pemberian tunjangan. Jika tidak, maka dapat dipastikan sertifikasi terhenti di tengah jalan dan gejolak "kemarahan" guru akan tercetus.

Keenam, perlunya pemahaman utuh terhadap hakekat dan rujukan otonomi daerah. Sesungguhnya otonomi daerah adalah upaya untuk memberdayakan daerah agar mampu melaksanakan pembangunan berbasis potensi dan keunggulan daerah menuju masyarakat madani yang berkeadilan melalui pelayanan publik yang efektif dan efisien. Pemerintah pusat harus terfokus pada masalah regulasi, fasilitasi, standardisasi dan supervisi. Menurut UU No.32 Tahun 2004 Pendidikan adalah urusan Wajib Pemerintah Kabupaten/Kotamadya. Untuk itu peran fasilitasi oleh Pemerintah Pusat dalam bentuk "*Capacity Building*" harus semakin ditingkatkan, simultan dengan pelaksanaan supervisi yang tepat. Jika hal ini tidak dilakukan, maka wajah otonomi daerah adalah kekuatan penguasa daerah yang menindas dan memiskinkan rakyat bukan layanan publik yang mensejahterakan rakyat secara berkeadilan.

Setidaknya terdapat empat permasalahan utama yang dihadapi dunia guru di Indonesia. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat dirinci sebagai berikut,

Pendidikan guru yang jauh dari memadai sehingga berdampak pada kualitas dan kompetensi guru yang ada saat ini. Hal ini tentu sangat disayangkan mengingat masa depan anak Indonesia juga bertumpu pada guru-guru yang memberikan pendidikan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Selain itu, sebagian guru di Indonesia dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta). Bahkan pencapaian standar kualifikasi sumber daya manusia bidang pendidikan di Kota Pontianak hingga akhir tahun 2010 hanya mencapai 75 persen. Sementara kelayakan guru dalam mengajar sendiri mulai dari jenjang pendidikan sekolah dasar hingga Sekolah Menengah Atas atau SMA sederajat baru berkisar 79 hingga 87 persen. Kelayakan guru dalam mengajar untuk tingkat SD/MI mencapai 79 persen, sedangkan untuk tingkat SMP/MTs mencapai 87 persen dan untuk tingkat SMA/MA serta SMK mencapai 83 persen.

Menurut data Balitbang Depdiknas tahun 2010 dari sekitar 1,2 juta guru SD/MI hanya 13,8 % yang berpendidikan diploma DII kependidikan ke atas, sekitar 680.000 guru SMP/MTs baru 38,8 % yang berpendidikan DIII kependidikan ke atas. Di tingkat sekolah menengah dari 337.503 guru baru 57,8 % yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi dari 181.544 dosen, baru 18,86 % yang berpendidikan S2 ke atas dan hanya 3,48 % berpendidikan S3. Menurut data Indonesia Berkibar, sekitar 54% guru di Indonesia tidak memiliki kualifikasi yang cukup.

Untuk mendapat input guru yang berkualitas dalam rekrutmen perlu di SMA-SMA ada sosialisasi tentang LPTK dan lulusan yang berprestasi diarahkan untuk memasuki LPTK. Selain itu, keberadaan LPTK jumlahnya perlu dibatasi, Perguruan tinggi yang mencetak guru harus perguruan tinggi yang berkualitas.

E. Inventarisasi Permasalahan Guru

Inventarisasi permasalahan guru merupakan hal yang penting dalam kaitannya untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi para guru serta harapan-harapan dan impian dari para guru. Hal ini menjadi penting dilakukan untuk memberikan solusi yang dapat dilaksanakan demi peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru. Inventarisasi ini menjadi sangat penting untuk menjadi bahan analisis tentang kelemahan-kelemahan dari implementasi kebijakan yang telah diundangkan dan mengungkapkan fakta dilapangan yang dirasakan langsung oleh para guru sebagai praktisi pendidikan. Meskipun inventarisasi yang dilakukan Tim Pansus Guru belum dapat menjangkau seluruh wilayah di Indonesia, namun, diharapkan inventarisasi kasus tiga daerah yang dilakukan ini dapat selanjutnya membantu tim Pansus Guru dalam mengurai benang kusut permasalahan guru di Indonesia secara umum dan di tiga wilayah tersebut secara khusus. Peserta FGD dari pelbagai komunitas mengeluhkan hal-hal sebagai berikut:

1. Semarang, yang meliputi permasalahan-permasalahan:

1. Pengangkatan Tenaga honorer kategori K2.

Kebijakan Pemerintah mengangkat tenaga honorer kategori K2 menjadi CPNS dengan perlakuan khusus dinilai sangat tidak tepat, karena cara ini selain tidak adil juga tidak bakal menghasilkan guru profesional. Cara dan hanya menambah pemborosan APBN. Terdapat 2 (dua) hal sebagai penyebabnya : 1) rekrutmen guru honorer dilakukan berbasis KKN bahkan berbau politis sehingga kelompok itu mutunya tidak terjamin ; 2) banyak nama susulan/sisipan, masa kerja mereka banyak yang manipulatif, bahkan fiktif (tidak bekerja secara nyata di sekolahnya); 3) ada uji publik di daerah, tetapi hanya formalitas, tidak ada respon masyarakat yang berarti karena birokrasi daerah berusaha "menutupnya" demi kepentingan mereka; 4) sistem pengawasan macet total. Untuk kasus di Jawa Tengah jumlah guru non PNS adalah 169.287 (43.29%) di sekolah negeri maupun swasta dengan beban kerja seperti halnya seorang PNS dengan perolehan gaji yang jauh di bawah UMR. Tidak sedikit jumlah guru TK nonPNS yang berpenghasilan Rp.175.000,00. Pengangkatan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap perlu dibuatkan Peraturan Pemerintah karena jenis pegawai ini disebut dalam pasal 2 ayat (3) UU No.43 tahun 1999 tentang Perubahan atas UU No.8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pengaturan ini di samping memberikan kepastian hukum juga memungkinkan menjadi tahapan yang baik untuk rekrutmen calon PNS yang profesional dan akuntabel

2. Rekrutmen Mahasiswa Calon Guru.

UU Guru & Dosen menentukan bahwa Guru adalah pendidik profesional. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan 9 (Sembilan) prinsip seperti : memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya; Namun sampai saat ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum menetapkan standarisasi sistem seleksi mahasiswa calon guru.

3. Proses pendidikan calon guru.

Jabatan profesi adalah jenis pekerjaan yang memerlukan *advanced training* pendidikan jangka panjang) bukan *short course*. Melalui pendidikan jangka panjang mahasiswa calon guru akan terdidik, terlatih, terbiasa menyerap sifat, watak guru, teknik pendidikan dan pembelajaran. Karena itu UU Guru & Dosen menetapkan model pendidikan guru berasrama. Model ini membuat seluruh sifat, watak, perilaku guru dan kompetensi guru profesional akan mempribadi pada setiap lulusan calon guru. Ketentuan ini belum terlaksana dengan baik. Walaupun LPTK mempunyai asrama mahasiswa manajemennya belum seperti yang seharusnya. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu menetapkan Pedoman Proses Pendidikan Calon Guru di LPTK yang memuat standar-standar input, proses, dan output.

4. Mahasiswa PPG (Program Profesi Guru)

Mahasiswa PPG bisa berasal dari lulusan LPTK dan lulusan non LPTK.

Seharusnya tahapannya adalah empat tahun untuk menghasilkan guruprofessional yang menguasai aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

5. Beban mengajar Guru

- Pasal 35 ayat (1) UU Guru & Dosen menetapkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok (merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing dan melatih peserta didik), serta melaksanakan tugas tambahan. Beban kerja tersebut dilaksanakan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu (ayat 2).
- Pengaturan dalam pasal 15 ayat (3) PP 74 tahun 2008 menyebut tugas tambahan hanya meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua program keahlian, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, guru B K, pembimbing khusus pada sekolah inklusi. Banyak tugas tambahan yang terkait erat dengan tugas pokok tetapi diabaikan seperti : tugas wali kelas, tugas ekstra kurikulum, tugas remidi, tugas pengayaan, tugas bursa kerja, tugas kepramukaan, dll.
- Mengajar di sekolah lain dalam rangka memenuhi beban kerja guru (Permendiknas No 39 Tahun 2009 Jo Permendiknas No 30 Tahun 2011) mengakibatkan tugas guru sebagai pendidik terabaikan. Padahal pasal 1 dan 2 UU Guru & Dosen menentukan bahwa guru adalah pendidik profesional. Pada dasarnya Permendiknas tersebut bertentangan dengan UU.
- Penugasan guru dengan pola mengajar mata pelajaran yang dikategorikan satu rumpun selain bertentangan dengan bunyi pasal 8 dan pasal 9 UU Guru & Dosen juga tidak sesuai dengan hakekat profesi. Untuk itu perlu dilakukan pengaturan ulang misalnya dengan revisi PP 74 Tahun 2008.

7. Kebijakan terhadap sekolah swasta

Pemerintah cq. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan abai terhadap UU, seperti pelaksanaan pasal 55 (4) UU Sisdiknas tentang kewajiban memberi bantuan kepada

sekolah swasta, SKB 5 Menteri yang mengakibatkan penarikan guru PNS yang dipekerjakan di sekolah swasta. Menteri sebagai pembantu Presiden seharusnya melaksanakan dengan sungguh-sungguh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak mengeluarkan kebijakan yang bertentangan dengan UU.

8. Data Pokok Pendidikan (Dapodik)

Dapodik tidak perlu dikaitkan dengan realisasi tunjangan profesi.

9. Pengelolaan DAK (Semarang)

DAK Sekolah Dasar yang langsung dikirim dan dikelola sekolah sebagai bagian dari manajemen berbasis sekolah sesungguhnya tepat dan akan lebih efektif dan efisien bahkan mampu meningkatkan peran serta masyarakat. Namun, karena sekolah tidak dilengkapi dengan tenaga administrasi yang berkompeten akhirnya menimbulkan banyak masalah. Disharmoni antara guru dan kepala sekolah tidak terelakkan. Proses pendidikan di sekolah terganggu. Banyak kepala sekolah harus berurusan dengan polisi dan akhirnya dipenjara. Perlu dievaluasi untuk menemukan format baru yang lebih tepat.

10. Perlindungan Guru. Guru perlu mendapat perlindungan hukum.

2. Hasil FGD di Manado meliputi:

1) Upaya meningkatkan layanan terhadap realisasi hak-hak guru yang berkaitan dengan:

- a. Tunjangan profesi guru PNS masih sering terlambat pembayarannya, karena masalah birokrasi.
- b. Tunjangan profesi guru non-PNS dibayarkan rata sebesar Rp. 1,5 juta rupiah belum sesuai dengan amanat UU No. 14, bahwa tunjangan profesi guru non-PNS sebesar satu kali gaji pokok setelah terlebih dahulu kepangkatannya disetarakan.
- c. Tunjangan fungsional guru nonPNS yang bertugas di PAUD Formal, SD, SMP, dan SMA sebesar Rp. 700.000 per bulan. Guru-guru non-PNS yang berhak menerimanya ditetapkan berdasarkan usul Disdik Kab/kota.
- d. Beberapa daerah kabupaten/kota membayarkan tunjangan daerah yang besarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing
- e. Pemberian penghargaan kepada guru, kepek, pengawas, berprestasi dan berdedikasi. Penghargaan ini diberikan setiap tahun dan mereka yang terbaik di tingkat provinsi dikirim ke tingkat nasional untuk mengikuti lomba.
- f. Kenaikan pangkat guru masih mengalami kendala, khususnya dengan pemberlakuan Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009. Peraturan ini harus ditinjau ulang karena menghambat kenaikan pangkat guru.
- g. Kenaikan pangkat guru juga terkendala, karena banyak kepala dinas pendidikan kabupaten/kota berpangkat lebih rendah dibandingkan dengan pangkat guru. Hal ini muncul karena salah menafsirkan pola kenaikan pangkat guru sebagai tenaga fungsional dan profesional, yang mestinya tidak tergantung dengan kepangkatan kepala dinas pendidikan kabupaten/kota.

2) Pengembangan profesi dan kesejahteraan guru

- a. Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru masih terbatas, baik frekuensi, kesempatan, maupun kualitasnya. Kebanyakan kegiatan ini diinisiasi oleh kementerian, disamping dinas pendidikan.
- b. Pelaksanaan sertifikasi masih belum berpihak kepada guru, khususnya dilihat dari jumlah lulusan maupun capaian kuota.
- c. Beberapa program yang menyertai kebijakan sertifikasi guru guru tidak sejalan dengan PP No. 74 Tahun 2008.
- d. Pembayaran tunjangan profesi guru selalu bermasalah sepanjang tahun, disamping terlambat, jumlahnya tidak cukup, sejak tahun 2011.
- e. Pembinaan dan pengembangan guru, evaluasi kerja, dan penegakan kode etik guru belum berjalan efektif.
- f. Guru non PNS yang dibayar oleh APBN/APBD hingga saat ini masih banyak yang belum diangkat menjadi PNS. Demikian juga guru honorer yang berada di sekolah negeri dan swasta yang dibayar bukan dari APBN/APBD.
- g. Kenaikan pangkat guru masih mengalami kendala, bukan hanya untuk golongan IV ke atas, melainkan juga golongan kepangkatan di bawahnya.
- h. Pentingnya mendesain ulang proses pendidikan bagi calon guru dengan rekrutmen guru yang dimana pendidikan keserjanaan guru sejalan dengan penyiapan keprofesiannya atau terintegrasi.
- i. LPTK harus melakukan penguatan sesuai Pasal 9 UU No. 14 tahun 2005, pada Fakultas kependidikan dan Fakultas nonkependidikan dan menerapkan model integratif dan mengembangkan pendidikan berasrama bagi calon guru dengan

segala persyaratannya serta standardisasi LPTK, seperti persyaratan calon mahasiswa, standar proses, kurikulum, keasramaan, dll.

- 3) Guru swasta perlu diperhatikan.
Beberapa catatan usulan yang muncul untuk perbaikan guru dimasa depan meliputi:
 1. Pentingnya proses penyediaan calon guru yang baik
 2. LPTK perlu memberi pelatihan bagi pendidik nonformal, perhatian khusus bagi guru yang tidak mungkin memenuhi beban mengajar 24 jam
 3. Antisipasi kemungkinan krisis guru.
 4. Perlu pemetaan kompetensi guru melalui penilaian yang objektif dan bermakna.
 5. Perlu upaya menghindari dualisme administratif bagi guru PNS yang dipekerjakan di Kemenag
 6. Perlu pembinaan khusus disiplin guru, karena makin menurun dari tahun ke tahun.
 7. Pelaksanaan seleksi bagi mahasiswa calon guru harus dilakukan secara ketat, objektif, dan transparan.
 8. Penempatan dan pemerataan guru harus dilakukan sesuai dengan analisis kebutuhan dan memenuhi prinsip keadilan.

3. Hasil FGD di Padang mengidentifikasi beberapa permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa Calon Guru yang berkaitan dengan pemerintah cq Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum menetapkan standarisasi sistem seleksi mahasiswa calon guru. Akibatnya sulit untuk mendapatkan sosok guru yang profesional yang memenuhi persyaratan peraturan perundang undangan.
2. Proses Pendidikan Calon Guru, yang belum seideal yang diinginkan yang berkaitan dengan pendidikan guru berasrama. Meskipun sebagian LPTK telah memiliki asrama mahasiswa, namun manajemennya belum seperti yang seharusnya.
3. Mahasiswa PPG(Program Profesi Guru). Pentingnya masa empat tahun menghasilkan guru profesional yang menguasai aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.
4. Sistem Rekrutmen Guru, diperlukan kesepahaman antar pejabat terkait antara Pemerintah Pusat, Menpan , RB Kemendikbud dan Kemenag dalam mengitung formasi guru agar dapat mengatur pemerataan guru diseluruh wilayah Indonesia.
5. Model rekrutmen CPNS perlu ditata ulang. Perlu dibuatkan peraturan pemerintah tentang pengangkatan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap, karena jenis pegawai ini disebut dalam pasal 2 ayat 3 UU no.43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
6. Beban mengajar Guru yang amat berat.
 - a. Pasal 35 ayat 1 Undang-Undang Guru&Dosen menetapkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok : merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Beban kerja tersebut dilaksanakan sekurang kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak banyaknya 40 jam tatap muka dalam satu minggu (ayat2).
 - b. Pengaturan dalam pasal 15 ayat 3 pp 74 tahun 2008 menyebutkan bahwa tugas tambahan, hanyalah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua program keahlian, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, guru BK, pembimbing khusus pada sekolah inklusi. Banyak tugas tambahan yang terkait erat dengan tugas pokok tetapi diabaikan seperti tugas wali kelas , tugas ekstra kurikuler, tugas remidi, tugas pengayaan, tugas bursa kerja, tugas kepramukaan dll. Bahkan, tugas pokok yang tidak mungkin dilaksanakan secara tatap muka dalam proses pembelajaran sama sekali tidak dihargai, seperti merencanakan pembelajaran dan menilai.
 - c. Permendiknas Nomor 39 tahun 2009 jo.Permendiknas no.30 tahun 2011, mengakibatkan tugas guru sebagai pendidik terabaikan. Padahal pasal 1 dan 2 Undang-Undang Guru dan Dosen menentukan bahwa guru adalah pendidik profesional. Permendiknas tersebut bertentangan dengan Undang-Undang.
 - d. Penugasan guru dengan pola mengajar mata pelajaran yang dikategorikan satu rumpun selain bertentangan dengan bunyi pasal 8 dan 9 Undang-Undang guru dan Dosen juga tidak sesuai dengan hakekat profesi. Untuk itu perlu dilakukan pengaturan ulang misalnya merevisi Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008.
7. Pengembangan profesi guru. Peraturan Menpan dan RB no.16 tahun 2009 tentang jabatan guru dan angka kreditnya yang antara lain mewajibkan guru untuk meneliti dan menulis dalam jurnal bertentangan dengan pasal 1 Undang-Undang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama , mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Hal tersebut mempersulit kenaikan pangkat guru. Contoh, banyak guru tidak dapat naik pangkat gol dari IVA ke IV B karena gagal menulis karya ilmiah dan melakukan penelitian. Mereka tetap di golongan IVA selama 4-8 tahun.
8. Perlindungan guru. Pemerintah dan pemerintah daerah tidak secara serius melaksanakan

kewajibannya untuk memberikan perlindungan terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Perlindungan tersebut berupa perlindungan hukum, perlindungan profesi dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana bunyi pasal 39 Undang-Undang Guru & Dosen.

9. Program sertifikasi berkaitan dengan kendala ketersediaan dana sehingga dana yang seharusnya cair untuk guru sering terlambat.
10. Perlunya mendesain ulang test minat dan bakat bagi para mahasiswa program guru agar berbeda dengan program lain.
11. Perlunya lembaga Quality Assurance (Penjamin mutu bagi guru) namun juga difasilitasi dengan segala sarana dan prasarananya.
12. Perlunya pemerintah pusat dan daerah memberikan perhatian lebih besar bagi sekolah swasta. Tidak hanya guru negeri yang diprioritaskan.
13. Perlunya pemerintah mengkaji ulang regulasi pendidikan yang berkaitan erat dengan desentralisasi.
14. Perlunya pemerintah memperbaiki komitmen untuk meningkatkan anggaran pendidikan dan konsisten dalam implementasi anggaran.
15. Ujian Nasional selayaknya hanya untuk pemetaan saaj, bukan untuk kelulusan.
16. Kepercayaan pemerintah yang rendah terhadap guru terlihat dari kebocoran UN yang sering dibebankan sebagai kesalahan guru.
17. Perlunya mempertimbangkan kembali sistem sertifikasi karena hanya untuk sebagian guru saja. Pilihannya adalah remunerasi bagi guru sehingga manfaatnya akan dirasakan lebih banyak guru baik yang PNS, Swasta, maupun honorer.
18. Pentingnya mengabungkan sistem sentralisasi dan desentralisasi secara proporsional.
19. APBD tidak sesuai dengan kebutuhan guru. Pentingnya realokasi APBD untuk guru.

Dari uraian tersebut diatas, ketiga daerah memiliki persamaan masalah seperti , tenaga honorer, Rekrutmen Mahasiswa Calon Guru, Proses pendidikan calon guru. Mahasiswa PPG (Program Profesi Guru), Beban mengajar Guru, Kebijakan terhadap sekolah swasta. Perlindungan Guru. Guru perlu mendapat perlindungan hukum. Beban mengajar Guru yang amat berat, pengembangan profesi guru, perlindungan guru dan, dana program sertifikasi serta kesejahteraan guru.

Meskipun demikian, terdapat pula beberapa hal yang berbeda seperti tentang data pokok pendidikan (Dapodik) dan Pengelolaan DAK muncul di FGD Semarang, Sementara untuk FGD di Manado, pada hakekatnya sama hanya memiliki rincian yang lebih seperti uraian diatas.

Sedangkan hal-hal yang muncul di Padang dan tidak muncul di FGD Semarang maupun Manado misalnya adalah tentang perlunya lembaga Quality Assurance (Penjamin mutu bagi guru), tentang regulasi pendidikan yang berkaitan erat dengan desentralisasi, tentang komitmen untuk meningkatkan anggaran pendidikan, Ujian Nasional selayaknya hanya untuk pemetaan saja, bukan untuk kelulusan, pentingnya mengabungkan sistem sentralisasi dan desentralisasi secara proporsional dan pentingnya realokasi APBD untuk guru.

4. Jawa Timur

Beberapa permasalahan guru di Jawa Timur dapat diperhatikan dalam table dibawah ini yang meliputi, isu-isu strategis tentang guru yang ditemukan dilapangan, permasalahan dan solusi yang ditawarkan:

NO	ISU STRATEGIS	TEMUAN DI LAPANGAN	PERMASALAHAN	SOLUSI
1.	Linierisasi Ijazah	a. Banyak guru TK dan SD di Kabupaten-Kota yang tidak bisa naik pangkat karena ijazah dianggap tidak linier	a. Pengambil kebijakan di Tingkat Kabupaten-Kota tidak memahami aturan terkait Linierisasi Ijazah	Gubernur membuat Surat Edaran kepada Bupati-Walikota Dasar Hukum Linierisasi mengacu pada PP 19 Tahun 2005, khususnya Pasal 29 (1) dan (2).
		b. Adanya proses reduksi PP 19 Tahun 2005 ketika menjadi Peraturan Menteri	b. Kementerian salah menindaklanjuti PP menjadi Permen	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan segera membuat Surat Edaran terkait perbaikan Permen yang salah.

2.	Batas Usia Pensiun Pengawas	<p>a. Pengawas yang akan pensiun sampai dengan 60 tahun harus menyertakan Surat Perpanjangan dari Pejabat yang berwenang</p>	<p>Pengawas yang akan pensiun yang tidak bisa menunjukkan</p> <p>a. SK Perpanjangan, diminta mengembalikan tunjangan yang telah diterima.</p>	<p>Dimohon Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melaksanakan koordinasi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk melakukan perubahan terhadap PP 19 Tahun 2013.</p>
		<p>b. Keluarnya PP 19 Tahun 2013 tentang Perubahan keempat atas PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS</p>	<p>b1. PP 19 Tahun 2013, terjadi penafsiran yang berbeda terkait perpanjangan usia pensiun pengawas</p>	
			<p>b2. Dengan keluarnya PP 19 Tahun 2013, dikuatirkan banyak guru yang tidak mau menjadi pengawas, karena batas usia pengawas 56 tahun dan baru dapat diperpanjang ketika memenuhi syarat yang bersifat subyektif</p>	
3.	Pembayaran Tunjangan Profesi Pendidik (TPP)	<p>a. Adanya kebijakan yang tidak sama dalam pembayaran TPP guru Agama Islam dibawah naungan Kementerian Agama dengan Guru Agama Islam dibawah naungan Kemendiknas, padahal yang berhak membayar semuanya Kemenag.</p>	<p>a. Guru Pendidikan Agama Islam dengan NIP 130... tidak dibayarkan TPPnya oleh Kementerian Agama, padahal guru Agama Islam di bawah naungan Kementerian Agama dibayarkan penuh.</p>	<p>Kementerian Agama segera membuat kebijakan dan regulasi pembayaran TPP, sehingga guru menerima tunjangan tepat waktu dan sesuai haknya.</p>
		<p>b. Adanya kebijakan yang tidak jelas terkait pembayaran TPP untuk guru DPK di Kemenag</p>	<p>b. Guru DPK yang mengajar di lingkungan Kemenag dan melaksanakan sertifikasi di bawah Kemenag tidak dibayarkan TPPnya.</p>	
4.	Pelaksanaan Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009	<p>a. Guru belum melakukan Penilaian Kinerja Guru (PKG)</p> <p>b. Guru belum siap mengajukan Karya Tulis sebagai salah satu syarat Penilaian Angka Kredit</p> <p>c. Guru tidak mengetahui bahwa mulai tahun 2014, semua guru setiap tahun harus mengajukan PAK.</p>	<p>Proses sosialisasi Permenegpan RB No. 16 Tahun 2009 belum menjangkau seluruh guru (Negeri dan swasta)</p>	<p>Dinas Pendidikan Kabupaten-Kota diminta melakukan sosialisasi dan pembinaan terkait pemberlakuan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009.</p>
		<p>d. Banyak TIM PAK yang dialih tugaskan ke struktural atau bidang lain</p>	<p>Karena mutasi tersebut mengakibatkan TIM PAK yang telah terbentuk tidak berhak melakukan penilaian. Akibatnya akan terjadi keresahan guru pada Kabupaten-Kota yang tidak mempunyai TIM PAK.</p>	

NO	ISU STRATEGIS	TEMUAN DI LAPANGAN	PERMASALAHAN	SOLUSI
5.	TES CPNS bagi Guru K2	a. Banyak Guru yang sudah mengabdikan lama tidak masuk dalam daftar K2	Guru kesulitan mendaftar a. karena berkas administrasi tidak lengkap	Ada kebijakan formasi guru prioritas untuk GTT yang sudah mengabdikan di lembaga atau di daerah terpencil, dengan mengutamakan putra daerah, sehingga mereka tidak akan pindah ke daerah lain setelah diangkat menjadi PNS
		b. Banyak guru bantu di daerah terpencil yang tidak masuk dalam daftar K2	Guru bantu daerah terpencil b. kesulitan akses untuk mendaftar dan seleksi	
6.	Sistem Data Pokok Pendidikan	a. Banyak guru kesulitan memasukkan data ke Aplikasi Dapodik	Karena SDM, sarana dan akses lembaga yang berbeda, a. sehingga ada guru/lembaga yang sulit memasukkan data.	Kemendikbud memberikan akses layanan prima untuk input Dapodik.
		b. Guru menjadi resah, karena Perubahan Data tidak secara otomatis merubah data yang telah diperbaiki	Guru / Lembaga tidak mendapatkan layanan yang maksimal terkait kebijakan tersebut. b.	
7.	Cuti Guru terkait Tunjangan Profesi Pendidik (TPP)	- Kebijakan Kabupaten-Kota berbeda beda	Ada Kabupaten-Kota yang membayarkan TPP yang - melaksanakan umroh, tetapi ada juga yang tidak membayarkan	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu menegaskan kembali persyaratan mereka yang berhak menerima TPP.
			Apakah mereka yang cuti - umroh, sakit tidak berhak menerima tunjangan ?	
			Apakah batasan beban mengajar sebagaimana tercantum dalam PP 74 Tahun 2008 mutlak ? Sehingga orang yang sakit 1 hari saja sudah tidak berhak mendapat tunjangan ?	

NO	ISU STRATEGIS	TEMUAN DI LAPANGAN	PERMASALAHAN	SOLUSI
8.	PLPG Usia 50 Tahun atau Lebih	Banyak guru yang sudah berusia 50 tahun atau lebih kesulitan mengikuti PLPG	Kalau guru tersebut mengikuti PLPG dengan ketentuan passing grade sama dengan yang berusia muda, mereka pasti kesulitan lulus.	Kemendikbud perlu membuat kriteria PLPG yang berbeda untuk guru yang telah berusia 50 tahun ke atas.
9.	Perbedaan Kebijakan 3 Ditjen Kemendikbud dalam menangani guru	Pembayaran TPP, Pemberian Penghargaan yang dilakukan 3 Ditjen tidak sama	Penerbitan SK TPP dan Pembayaran TPP dilakukan tidak bersamaan	Kementerian Pendidikan perlu menyamakan kebijakan di unit utama, sehingga kebijakan yang keluar sama.
			Pembayaran TPP setiap tahun ada yang mengalami kekurangan	Kementerian Pendidikan perlu menghitung dengan benar kebutuhan anggaran TPP untuk masing-masing jenjang, sehingga setiap tahun guru menerima haknya tepat waktu dan jumlah.
			Pemberian penghargaan kepada guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang berprestasi dan berdedikasi tidak sama	Direktorat Paudni, Dikdas, Dikmen perlu berkoordinasi untuk menyelenggarakan kegiatan yang sama sebagai bentuk penghargaan kepada PTK.

NO	ISU STRATEGIS	TEMUAN DI LAPANGAN	PERMASALAHAN	SOLUSI
10.	Revisi PP 74 Tahun 2008	Banyak guru yang mengajar dengan <ul style="list-style-type: none"> - beban kurang dari 24 jam per minggu 	Banyak guru yang tidak mau <ul style="list-style-type: none"> - dipindahkan ke daerah yang sulit atau pedesaan 	Pemerintah Kabupaten-Kota harus melaksanakan redistribusi guru sesuai tuntutan SKB tersebut, sehingga seluruh lembaga bisa memberikan layanan minimal di bidang pendidikan.
			Berdasarkan Pemetaan guru sesuai SKB 5 Menteri, di Jawa Timur kelebihan guru untuk mata pelajaran tertentu.	Karena kekurangan terbanyak untuk jenjang SD, konsekwensi yang harus ditempuh yaitu memindahkan guru dari guru <ul style="list-style-type: none"> - bidang studi ke guru kelas. Konsekwensi yang harus dilakukan mengacu pada Permendikbud Nomor 62 Tahun 2013.
11.	Nasib lulusan S1 dari PT dengan Akreditasi C	Banyak guru lulusan dari LPTK dengan akreditasi "C"	Keluar Permendikbud Nomor 87 Tahun 2013 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan.	Perlu sosialisasi peraturan tersebut kepada stakeholders di bidang pendidikan, sehingga semua mempunyai pemahaman yang sama.
			Banyak Stakeholders di bidang Pendidikan belum memahami <ul style="list-style-type: none"> - Permendikbud Nomor 87 Tahun 2013 tersebut dengan benar 	
12	Penghasilan minimal bagi guru non PNS	Bagi guru yang belum PNS dan sertifikasi penghasilan perbulannya tidak mencukupi kebutuhan minimal	Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya guru kurang maksimal	Segera ada kesepakatan bersama lima Menteri dan Ketua PGRI untuk memberikan penghasilan minimal bagi guru Non PNS

Paparan diatas menunjukkan bahwa permasalahan guru di Jawa Timur, berkisar pada masalah kesejahteraan (Gaji dan tunjangan), status, karir, perlindungan bagi mereka dan beban mengajar.

5. Provinsi Sumatera Selatan.

Beberapa permasalahan guru di Sumatera Selatan meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Guru Taman Kanak-kanak (Kesejahteraan)
Dukungan APBD untuk kesejahteraan guru, khusus Guru Taman Kanka-kanak (Honoror) Tahun 2013 dialokasikan untuk 1650 guru TK (Honoror) dengan APBD Provinsi 4,5 M
Disamping bantuan kesejahteraan, guru TK (Honoror) diberikan pelatihan untuk 120 orang guru dengan dukungan dana APBD Provinsi Rp. 600.000.000,-
2. Guru Taman Kanak-kanak (Sertifikasi)
 - a. Guru Non PNS (Honor)
 - Sudah Sertifikasi : 99 orang
 - Sudah dibayar tunjangan Setifikasi : 99 orang untuk 8 bulan, Sedangkan 4 bulan akan dibayarkan pada tahun 2014
 - b. Guru PNS
 - Sudah sertifikasi : 281 orang
 - Sudah/belum dibayar tunjangan Sertifikasi, tidak diketahui karena secara administrasi dan pembayaran dari Pusat langsung ke pengelola Kab/Kota
3. Guru Non PNS SD/SMP/SLB (Dikdas)
 - Sudah Sertifikasi : 2028 orang
 - Sudah dibayar tunjangan Setifikasi : 1981 orang
 - Belum dibayar tunjangna Sertifikasi : 981 orang
4. Guru PNS SD/SMP/SLB (Dikdas)
 - Sudah sertifikasi : 23.997 orang
 - Sudah/belum dibayar tunjangan Sertifikasi, tidak diketahui karena secara administrasi dan pembayaran dari Pusat langsung ke pengelola Kab/Kota
5. Guru Non PNS SMA/SMK
 - Sudah Sertifikasi : 953 orang
 - Sudah dibayar tunjangan Sertifikasi : 897 orang
 - Belum dibayar tunjangan Sertifikasi : 56 orang
6. Guru PNS SMA/SMK
 - Sudah sertifikasi : 5698 orang
 - Sudah/belum dibayar tunjangan Sertifikasi, tidak diketahui karena secara administrasi dan pembayaran dari Pusat langsung ke pengelola Kab/Kota
7. Kualifikasi Guru (PNS dan Non PNS)
Tahun Anggaran 2013 Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mengalokasikan Dana APBD sebesar 4 M untuk 6.143 orang guru PNS dan Non PNS, dengan rincian sebagai berikut :
 - kualifikasi S1 : 5.943 orang guru
 - kualifikasi S2 : 200 orang guru

Berdasarkan data-data tersebut diatas, Secara umum permasalahan guru di Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :

1. Kekurangan guru untuk mata pelajaran tertentu misalnya : Untuk guru mata pelajaran produktif (jurusan) pada SMK kelompok Tehnologi, Seni dan Pariwisata
2. Pemerataan guru yang belum terealisasi oleh Pemerintah Kab/Kota. Umumnya di Kab/Kota jumlah Guru cukup bahkan ada yang lebih (akibatnya melaksanakan tambahan yugas mengajar di sekolah lain). Sementara di desa kekurangan guru
3. Penyiapan Guru oleh LPTK
Secara ideal, guru harus disiapkan sedini mungkin dengan itensitas proses pembelajaran yang terstandar/optimal.
Untuk itu diperlukan LPTK yang representatif yang memang dirancang dalam upaya penyiapan tenaga pendidik (guru) yang benar-benar berkualitas unggul.
4. Sertifikasi guru, belum menunjukkan hasil belajar (prestasi belajar) Siswa secara Signifikan. Untuk itu perlu pola/tindak lanjut dalam memacu kualitas pembelajaran melalui optimalisasi peran guru yang sudah lulus sertifikasi.

Permasalahan-permasalahan tersebut, memerlukan penanganan yang serius, baik dari pemerintah maupun daerah demi terwujudnya guru-guru yang professional yang akan memajukan pendidikan bangsa dalam mencapai kesejahteraan dan kemakmuran serta kemajuan bangsa.

6. PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Beberapa hal yang berkaitan dengan guru di Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Dasar dasar secara umum Perhitungan Kebutuhan Guru

Untuk membuat kebijakan dalam penetapan kebutuhan guru adalah melihat kondisi riil

adalah sebagai berikut :

- a. Guru yang ada saat ini.
- b. Guru yang memasuki masa pensiun
- c. Penyediaan tenaga guru untuk pembangunan Unit Gedung Baru
- d. Memperhitungkan kondisi penyediaan guru daerah terpencil/perbatasan
- e. Rasio jumlah guru Rombel/sekolah/satuan pendidikan
- f. Proyeksi nilai APK
- g. Rasio siswa/kelas (rombel)

Perhitungan umum kebutuhan = $\frac{\text{rombel} \times \text{beban KBM perminggu}}{24 \text{ jam}}$ = kebutuhan guru

2. Rekrutmen tenaga pendidik (guru) adalah sebagai berikut :

1. Mengintegrasikan konsep *Spiritual Leadership* dengan manajemen modern sebagai suatu nilai dan landasan budaya kerja bagi Kepala Sekolah dalam memimpin unit kerja yang dikelolanya
2. Menyelenggarakan system rekrutmen dan seleksi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah yang bersih dan terhormat disamping melaksanakan pendidikan & pelatihan dan pengembangan & pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah sesuai dengan kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan serta tuntutan dinamika masyarakat luas.
3. Memperkuat *internal management* secara berkelanjutan dalam rangka menciptakan dinamika kerja yang selaras dengan tuntutan masyarakat

3. Kelebihan dan kekurangan guru

1. Berdasarkan tupoksi dan kewenangan Pemerintah Provinsi dan pembagian Tugas antara Pemerintah Provinsi, Pemerintah daerah dan Pemerintah Pusat , untuk mengantisipasi terhadap kekurangan guru adalah dilaksanakan oleh dinas kabupaten/kota (Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dalam Bidang Pendidikan.
2. Salah satu kebijakan yang dilakukan adalah Pemerintah Kabupaten /kota mengangkat tenaga honorer baik melalui dana APBD maupun dana yang bersumber dari sekolah (dana BOS, dana Yayasan dll)

4. Dasar dasar untuk memberikan penilaian kinerja Guru :

1. Mengubah angka kredit kumulatif yang tercantum dalam Keputusan *inpassing* yang bersangkutan ke dalam angka kredit unsur dan subunsur pelaksanaan tugas guru yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
2. GBPNS yang diangkat setelah 1 Desember tahun 2005, pendidikan paling rendah S-1/ D-IV dan belum memiliki sertifikat pendidik
3. Telah diangkat dengan Keputusan *inpassing* jabatan fungsional guru bukan pegawai negeri sipil dan angka kreditnya berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47 Tahun 2007 tentang Penetapan *Inpassing* Jabatan Fungsional Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil dan Angka Kreditnya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 22 Tahun 2010
4. Direktur P2TK Terkait bagi Guru Madya, golongan ruang IV/a
5. Pejabat eselon III sesuai dengan kewenangannya pada Direktorat P2TK Terkait bagi Guru Muda golongan ruang III/c sampai dengan Guru Muda golongan ruang III/d
6. Menggunakan norma dan kriteria angka kredit untuk kenaikan jabatan bagi guru PNS sesuai dengan PermenegPan 16/2009.
7. Bagi GBPNS yang telah disetarakan, dilakukan paling kurang satu kali dalam 1 (satu) tahun dan paling sedikit telah satu tahun sejak ditetapkan SK penyetaraan jabatan fungsional.
8. Bagi GBPNS yang telah disesuaikan (*inpassing*), dilakukan sejak yang bersangkutan ditetapkan penyesuaiannya oleh pejabat yang berwenang
9. Ketentuan lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

5. Pengembangan Profesi guru. Program ini dilakukan melalui hal-hal berikut ini:

1. Kebijakan pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan melalui kegiatan pemetaan, pemerataan dan pendistribusian guru tahun 2014 melibatkan unsur terkait (BKD ,Bappeda. DPR, Dewan Pendidikan, PGRI serta Dinas Pendidikan Kab/Kota Tahun 2014.
2. Merencanakan pengembangan program peningkatan mutu pendidikan di provinsi dan Kabupaten/ Kota melalui KKG dan MGMP dan unsur Dinas Pendidikan kabupaten/kota serta unsur terkait tahun 2014
3. Melakukan evaluasi kompetensi bagi Guru yang belum memiliki sertifikat pendidik, melalui kegiatan Monitoring Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) se Kalbar tahun 2013.
4. Untuk mengetahui kompetensi Tenaga Kependidikan akan dilaksanakan kegiatan

workshop Forum penulisan Karya Ilmiah Guru Kab/kota se- Kalbar tahun 2013 yang diikuti oleh Guru Kepala Sekolah Pengawas.

5. Dapat terlaksananya kegiatan peningkatan mutu pendidikan melalui workshop kegiatan kinerja kepala sekolah, guru dan pengawas sekolah tahun 2013.
6. Pemberian Pembinaan untuk kesetaraan peningkatan karir pada jenjang kepangkatan, golongan jabatan fungsional dengan harapan guru menjadi yang profesional.
7. Bagi guru Non PNS pemberian rekondasi dalam rangka mendapatkan penetapan inpassing yang setara dengan Guru PNS
8. Pengembangan Karir Guru, banyak guru yang tidak naik golongan IV/b karena tidak bisa menulis karya tulis ilmiah Dananya dialokasikan di LPMP, unit cost Rp. 2 juta/orang.

6. Sistem Promosi guru menjadi kepala sekolah . Promosi didasarkan pada peraturan pemerintah yang sesuai dengan :

1. Kewenangan Masih perlu mengembangkan persepsi yang sama di antara para assessor LPA untuk respon terhadap situasi, kreativitas & motivasi, pengambilan keputusan berbasis bukti.
2. Masih diperlukan “tools” lain untuk mendukung hasil LPA dan meyakinkan bahwa calon KS memang memiliki potensi kepemimpinan, misalnya interview.
3. Calon kepala sekolah yang memiliki kompetensi relatif baik tidak selalu memiliki potensi kepemimpinan.
4. Masih perlu penyempurnaan implementasi penyelenggaraan LPA/PPK dalam rangka memudahkan Assessor untuk menilai respon calon kepala sekolah, baik tentang penyamaan persepsi terhadap kualitas respon, “standar” penilaiannya, maupun desain pelaksanaannya

7. Tentang Kewenangan Pengelolaan Guru Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat adalah :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dalam Bidang Pendidikan.
2. instruksi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 2 Tahun 2011 tentang penggunaan Data Pokok Pendidik dalam pengusulan semua kegiatan dalam memperoleh bantuan dari Kemdikbud Tahun 2013, Secara teknis dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan PTK, (Dikmen, Dikdas dan PAUD) Kemendikbud secara langsung memberdayakan satuan pendidikan (sekolah).
3. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan untuk semua jenjang jenis sekolah dan tenaga pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yg berlaku.
4. Pembinaan dan pengawasan di bidang pendidikan terhadap tenaga Pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yg berlaku.
5. Penyusunan program kebijakan pertimbangan terhadap kewenangan berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintah Provinsi (Pergub No.6/Tahun 2011 dan PP No.38 Tahun 2007

8. Pemberian Kesejahteraan bagi guru

1. Sebagai tindak lanjut dari UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengamanatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada guru yang bertugas di daerah khusus (perbatasan) Sebagai menjamin kepastian bagi guru yang bertugas di daerah khusus (perbatasan) Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat telah mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 1 Tahun 2013 tanggal 22 April 2013, Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan Di Daerah Khusus.
2. Pemberian Tunjangan Profesi bagi guru memiliki sertifikat pendidik, pemberian tunjangan/subsidi bagi guru Non PNS yang belum memiliki sertifikat pendidik sebesar Rp.300.000/bulan, pemberian Subsidi peningkatan kualifikasi akademik S1/D4 sebesar Rp.3.500.000/tahun, pemberian tunjangan khusus/terpencil bagi guru yang bertugas daerah terpencil daerah khusus sebesar 1(satu)kali gaji pokok bagi PNS, sebesar Rp.1.500.000 bagi guru Non PNS yang belum inpassing.
3. Pemberian Penyesuaian PAK jabatan fungsional guru tidak mengubah angka kredit kumulatif. berdasarkan Kepmen PAN Nomor 84/1993 disesuaikan ke dalam unsur dan subunsur utama dan penunjang sebagaimana diatur dalam PermeneqPAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009.
4. Penghargaan bagi guru akhir masa bhakti Rp. 1.500.000 / orang;
5. Penghargaan guru berdedikasi / berprestasi;
6. Bantuan Putra-putri Guru berprestasi Rp. 5.000.000 / siswa;
7. Guru PNS bertugas di daerah terpencil menerima Tunjangan Daerah Khusus

9. Perlindungan terhadap guru termasuk pemberian penghargaan terhadap guru sebagaimana diatur peraturan pemerintah sebagai berikut :

1. Undang-undang No.14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen

2. Penerbitan PP 74 Tahun 2008 tentang Guru
3. Penerbitan Perpres 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru, Dosen, Tunjangan Kehormatan Guru Besar.
4. Penerbitan Perpres 52 Tahun 2009 tentang Tambahan Penghasilan bagi Guru PNS (pendapatan minimal Guru PNS minimal Rp. 2 juta/bln)
5. Penerbitan Permendiknas No. 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan;
6. Penerbitan Permenpan No : PER/16/M.PAN-RB/11/2009 pengganti Permenpan No. 84 Th. 1993, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Selanjutnya, rekomendasi/saran yang diajukan oleh Kanwil daerah yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran /pemberian tunjangan Profesi dan tunjangan khusus/terpencil tidak dihitung berdasarkan gaji pokok. Ditetapkan saja standar nominal rata-rata Rp,3Juta
2. Hal ini menghindari kekurangan bayar yang setiap tahunnya jadi masalah didaerah, penetapan anggaran oleh Kementerian Keuangan tahun sebelumnya, sementara penerbitan SK penerima Tunjangan oleh Kemdikbud tahun berjalan masih dirasakan banyak terjadi kesalahan penerima tunjangan yang double,
3. Masalah lain terjadi perubahan data Guru penerima secara dinamis sangat cepat berubah (Golongan kepangkatan /gaji pokok.bagi PNSD inpassing bagi Non PNS)

Kemudian, Tindak lanjut kekurangan dana profesi transfer daerah tahun 2012 menghasilkan:

- a. Surat Kepala Dinas Pendidikan Prov.Kalbar di tujukan Kementerian Keuangan dan Kemdikbud RI No. 005/338/12.01 Tgl 31 Januari 2013 Tentang kekurangan bayar Tunjangan Profesi Guru PNSD Tahun 2012
- b. Terima Surat jawaban dari Direktur Perimbangan Kementerian Keuangan RI No. S-51/PK.2/2013 Tanggal 26 Februari 2013 tentang kekurangan bayar Tunjangan Profesi Guru Prihal surat “ Melalui Dana Carry Over APBN-P Tahun 2013 atau dana APBN Tahun 2014. (cacatan Kelebihan Dana Tahun 2012 Rp. 19.632.320.038,- (Kab/Kota hanya membayar 10 bulan)tidak bisa untuk membayar kekurangan tahun 2013.)
- c. Sejak Tahun 2011 Nomor rekening Penerima Tunjangan Dibuat oleh Pusat kerjasama dengan Bank Mitra (Bank BNI, Bank BRI, Bank Mandiri)

Catatan : Kerjasama Nota Kesepahaman tidak didukung oleh dasar-dasar hukum yang kuat, pada Prinsip Dasar Pasal 1

- (a. Saling menguntungkan, b. Transparan. c. Akuntabel. d. objektif, e. kehati-hatian. Pada pasal 5 Jangka waktu Nota kesepahaman selama 4 tahun

10. Tentang dana insentif untuk para guru

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat mulai tahun 2009 sampai 2013 memberikan insentif kepada guru yang bertugas daerah khusus dan terpencil untuk jenjang Dikdas (guru SD) setiap guru mendapatkan Rp.1.200.000/tahun Pada tahun 2013 teralisasi sebanyak 3.913 dengan dana sebesar Rp. 4.701.600.000.

11. Tentang Sertifikasi, berikut adalah temuan data yang dipaparkan dalam FGD dengan PANSUS GURU DPD RI

- a) Tahun 2006 sampai Tahun 2012(dari Jumlah Guru 71.048 Orang
- b) Sudah Sertifikasi 24.920 Orang
- c) Belum Sertifikasi 46.128 Orang
- d) Berkualifikasi S1/D4 38.742 Orang
- e) Belum Berkualifikasi S1/D4 32.306 Orang

Dari Jumlah Guru 71.048 yang sudah lulus bersertifikat pendidik 24.920 Orang , Kuaalifikasi Akademik S1-D4 sebanyak 38.642 orang.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat mulai tahun 2009 sampai 2013 memberikan insentif kepada guru yang bertugas daerah khusus dan terpencil untuk jenjang Dikdas(guru SD) setiap guru mendapatkan Rp.1.200.000/tahun Pada tahun 2013 teralisasi sebanyak 3.913 dengan dana sebesar Rp.4.701.600.000.

4. Yogyakarta

Beberapa permasalahan guru yang dialami oleh DIY adalah sebagai berikut :

1. Kelebihan dan kekurangan jumlah Guru adalah sebagai berikut:
Kelebihan dan Kekurangan Jumlah Guru di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut :

No	Jenjang Sekolah	Yang dibutuhkan	Yang Ada	Kekurangan	Kelebihan
1	TK	763	834	0	71

No	Jenjang Sekolah	Yang dibutuhkan	Yang Ada	Kekurangan	Kelebihan
2	SD	15.650	13.807	2.054	211
3	SMP	5.576	6.213	94	731
4	SMA	2.375	2.591	123	339
5	SMK	3.290	2.801	525	36
6	TKLB	73	67	6	0
7	SDLB	599	551	48	0
8	SMPLB	209	149	60	0
9	SMALB	105	80	25	0
	Jumlah..	28.640	27.093	2.935	1.388

Dengan diberlakukannya kurikulum 2013, guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar menjadi lebih dan belum tertampung di SMP, SMA, SMK.

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah cara penilaian angka kredit jabatan fungsional guru dari unsur Pembelajaran/Bimbingan dan tugas tertentu. Penilaian Kinerja Guru diterbitkan dua kali setahun yaitu pada awal semester (penilaian formatif) dan pada akhir semester (penilaian sumatif). Penilaian kinerja guru sudah mulai dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Karena penilaian kinerja guru masih baru dan belum semua guru mengerti tata cara penilaian kinerja sehingga diperlukan sosialisasi yang lebih mendalam kepada guru senior, kepala sekolah dan pengawas tentang tata cara penilaian yang benar, netral, dan berlaku umum.

3. Pengembangan Profesi Guru

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan menjadi salah satu persyaratan kenaikan pangkat bagi guru golongan ruang III/a ke atas. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terdiri dari Pengembangan Diri dan Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif. Permasalahan yang timbul adalah kemampuan guru dalam membuat dan menyusun Laporan Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif masih rendah.

4. Sistem Promosi Guru Menjadi Kepala Sekolah

Rekrutmen Calon Kepala Sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah.

5. Kewenangan Pengelolaan Guru

Kewenangan Pengelolaan Guru ada pada Dinas Pendidikan dan Badan Kepegawaian Daerah.

6. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan Guru telah diupayakan dengan tunjangan profesi untuk guru PNS dan Guru Tetap Yayasan, serta tunjangan fungsional untuk guru Non PNS.

7. Perlindungan Guru

Perlindungan terhadap guru sudah dirintis melalui PGRI Bidang Advokasi. Alangkah baiknya apabila di setiap provinsi tersedia Lembaga Bantuan Hukum yang membantu guru apabila guru menghadapi masalah berkaitan dengan resiko dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan paparan diatas, maka masukan dan rekomendasi yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah jam mengajar guru 18 jam tatap muka perminggu, kurikulum tahun 2013 untuk evaluasi memerlukan lebih banyak waktu.
2. Wali kelas dapat dihitung sebagai tugas tambahan yang equivalen dengan 12 jam tatap muka
3. Pelajaran ekstra kurikuler dapat diperhitungkan sebagai jam tatap muka, karena bila tidak diperhitungkan sebagai jam tatap muka guru merasa berat dan tidak bersedia
4. Rasio jumlah guru terhadap murid (1:20) sulit terpenuhi bagi sekolah yang berada dipinggiran/sekolah kecil.
5. Mata pelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Mata pelajaran TIK di SMP/SMA/ SMK, masih diperlukan.

Paparan dari beberapa Provinsi di Indonesia tersebut diatas tentang kondisi guru sesungguhnya memberikan gambaran bahwa banyak hal yang harus ditingkatkan demi mewujudkan guru yang professional dan berkualitas. Oleh karena itulah, FGD yang dilakukan PANSUS GURU DPD RI, menjadi amat penting untuk memetakan kondisi guru, upaya-upaya yang telah dilakukan dan juga kekurangan kekurangan yang ada yang harus ditingkatkan. Dengan demikian, pemerintah dan seluruh pihak yang terkait akan lebih memberikan perhatian kepada masalah guru yang menjadi ujung tombak kemajuan bangsa.

BAB III

UPAYA PENYELESAIAN MASALAH GURU

A. Analisa Upaya-Upaya Penyelesaian Masalah Guru

Problematika yang berkaitan dengan guru meliputi beberapa hal seperti mahasiswa calon guru, proses pendidikan calon guru, mahasiswa program profesi guru, rekrutmen calon guru, beban mengajar guru, pengembangan profesi guru dan juga jaminan perlindungan bagi guru. Hal-hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa Calon Guru

Undang Undang Guru & Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan sembilan prinsip seperti: memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, idealisme, kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya dll. Namun demikian, sampai saat ini pemerintah cq Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum menetapkan standarisasi sistem seleksi mahasiswa calon guru. Akibatnya belum ada jaminan bahwa lulusan LPTK yang ada merupakan sosok guru yang profesional yang memenuhi persyaratan peraturan perundang undangan. Selain itu juga sosok guru harus melaksanakan tugas tersebut dengan motivasi internal yang kuat dan berdaya upaya dengan seluruh kompetensi dan sifat guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Proses Pendidikan Calon Guru

Jabatan profesi adalah jenis pekerjaan yang memerlukan pelatihan tingkat lanjut (advanced training) untuk pendidikan jangka panjang dan bukan pelatihan singkat (short course). Melalui pendidikan jangka panjang, mahasiswa calon guru akan terdidik, terlatih, terbiasa menyerap sifat, watak guru, teknik pendidikan dan pembelajaran. Oleh karena itulah, maka Undang-Undang Guru dan Dosen menetapkan model pendidikan guru berasrama. Model ini membuat seluruh sifat dan watak perilaku guru dan kompetensi guru profesional akan mempribadi pada setiap lulusan calon guru. Sayangnya, ketentuan ini belum terlaksana dengan baik. Kalaupun LPTK telah memiliki asrama mahasiswa, namun manajemennya belum seperti yang seharusnya.

3. Mahasiswa PPG(Program Profesi Guru)

Mahasiswa PPG biasanya berasal dari lulusan LPTK dan lulusan non LPTK. Ketentuan ini sengaja atau tidak, telah meremehkan lembaga LPTK, sekaligus meredusir makna dan hakekat profesionalisme. Perlu untuk dicamkan bahwa proses penanaman sifat, karakter perilaku dan nilai keguruan, tidaklah mungkin dapat dilakukan dengan cara instan, melainkan dengan cara bertahap. Empat tahun itulah tahap yang paling tepat untuk menghasilkan guru profesional yang sesungguhnya atau minimal lebih baik daripada satu tahun. Waktu satu tahun hanya akan menghasilkan lulusan guru yang menguasai aspek kognitif tentang profesi guru dan belum afektif psikomotoriknya apalagi sampai mempribadi.

1. Sistem Rekrutmen Guru

Terdapat beberapa permasalahan dalam sistem rekrutmen guru ini sebagai berikut:

- a. Setiap kali ada penerimaan calon pegawai guru oleh pemerintah, formasi yang ditetapkan oleh Menpan dan RB selalu bermasalah karena formasi itu tidak berdasarkan perhitungan riil kebutuhan guru di sekolah. Bahkan, terdapat pernyataan pejabat pemerintah pusat yang mengindikasikan adanya perbedaan pendapat tentang kebutuhan guru. Ada yang mengatakan kelebihan guru dan ada pula yang menyatakan kekurangan guru. Oleh karena itulah, diperlukan kesepahaman antar pejabat terkait antara Pemerintah Pusat, Menpan, RB Kemendikbud dan Kemenag dalam mengitung formasi guru. Dalam hal menghitung kebutuhan guru, disamping rombongan belajar dan bidang studi mata pelajaran, juga diperlukan pertimbangan kondisi geografis tempat sekolah berada. Artinya sekolah-sekolah dan guru-guru yang berada didaerah kepulauan atau daerah terpencil tentu berbeda dengan kondisi di kota-kota besar.
- b. Model rekrutmen guru yang selama ini dilaksanakan oleh pemerintah tidak dapat memperoleh guru yang profesional. Berdasarkan hal tersebut, maka penyelenggaraan tes CPNS perlu ditata ulang. Seperti siapa penyelenggaranya, desentralisasi atau sentralisasi sistemnya dan bagaimanakah protap materi test dan sebagainya. Perlu dibuatkan peraturan pemerintah tentang pengangkatan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap, karena jenis pegawai ini disebut dalam pasal 2 ayat 3 UU no.43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Pengaturan ini disamping memberikan kepastian hukum, juga memungkinkan menjadi tahapan yang baik untuk rekrutmen calon PNS yang profesional dan akuntabel.

2. Beban mengajar Guru

Pasal 35 ayat 1 Undang-Undang Guru&Dosen menetapkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Beban kerja tersebut dilaksanakan sekurang kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak banyaknya 40 jam tatap muka dalam satu minggu (ayat2). Pengaturan dalam pasal 15 ayat 3 PP. 74 tahun 2008 menyebutkan bahwa tugas tambahan, hanyalah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua

program keahlian, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, guru BK, pembimbing khusus pada sekolah inklusi. Banyak tugas tambahan yang terkait erat dengan tugas pokok tetapi diabaikan seperti tugas wali kelas, tugas ekstra kurikuler, tugas remidi, tugas pengayaan, tugas bursa kerja, tugas kepramukaan dll. Bahkan, tugas pokok yang tidak mungkin dilaksanakan secara tatap muka dalam proses pembelajaran sama sekali tidak dihargai, seperti merencanakan pembelajaran dan menilai. Dengan demikian, maka guru mengajar disekolah lain, dalam rangka memenuhi beban kerja guru Permendiknas nomer 39 tahun 2009 jo. Permendiknas no.30 tahun 2011, mengakibatkan tugas guru sebagai pendidik terabaikan. Padahal pasal 1 dan 2 Undang-Undang Guru dan Dosen menentukan bahwa guru adalah pendidik profesional. Pada dasarnya, Permendiknas tersebut bertentangan dengan Undang-Undang. Selanjutnya, penugasan guru dengan pola mengajar mata pelajaran yang dikategorikan satu rumpun selain bertentangan dengan bunyi pasal 8 dan 9 Undang-Undang dan Dosen juga tidak sesuai dengan hakekat profesi. Untuk itu perlu dilakukan pengaturan ulang misalnya merevisi Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008.

3. Pengembangan profesi guru

Peraturan Menpan dan RB no.16 tahun 2009 tentang jabatan guru dan angka kreditnya yang antara lain mewajibkan guru untuk meneliti dan menulis dalam jurnal bertentangan dengan pasal 1 Undang-Undang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kewajiban itu tidak realistis dan tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan guru pada saat rekrutmen serta menimbulkan kesan sebagai upaya untuk mempersulit kenaikan pangkat guru. Saat ini ratusan ribu guru tidak dapat naik pangkat gol dari IVA ke IV B karena gagal menulis karya ilmiah dan melakukan penelitian. Mereka tetap di golongan IVA selama 4-8 tahun.

Berkaitan dengan pengembangan profesi guru, perlu adanya kesadaran dan pemahaman yang benar bagi semua pihak bahwa sertifikasi sebagai bagian dari upaya pengembangan profesi guru, merupakan sarana / instrumen untuk menuju kualitas kompetensi guru, sehingga apapun aktivitas yang dilakukan semua mengarah pada pencapaian kualitas. Dengan demikian ketika ikut uji sertifikasi, guru akan mempersiapkan diri dengan baik dan tidak akan mencari jalan pintas. Sebagai konsekuensinya guru akan merasakan kepuasan batin karena merasa telah memiliki kompetensi yang disyaratkan dan konsekuensi logisnya memperoleh tunjangan profesi.

4. Perlindungan guru

Pemerintah dan pemerintah daerah tidak secara serius melaksanakan kewajibannya untuk memberikan perlindungan terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Perlindungan tersebut berupa perlindungan hukum, perlindungan profesi dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana bunyi pasal 39 Undang-Undang Guru&Dosen. Dalam banyak hal, guru dibiarkan mencari perlindungan menurut caranya sendiri, ketika mereka mendapat masalah. Dibanyak kabupaten kota para penguasa politik termasuk kepala daerah justru menzalimi, melakukan tindakan melawan hukum terhadap guru. LKBH PGRI telah berdiri dan memberikan advokasi dan bantuan hukum bagi guru yang terkena masalah. Namun demikian, hal tersebut belum efektif. Bahkan LKBH PGRI terlalu lemah dalam menghadapi penguasa politik dengan segenap cara dan strategi mereka.

Pengembangan konsep keguruan amat penting dalam meningkatkan pendidikan. Berikut adalah beberapa pokok penting dalam pengembangan konsep keguruan:

1. Pendidikan calon guru. (Perlu penataan ulang pendidikan calon guru)

Seperti dijelaskan sebelumnya, penyediaan guru menjadi kewenangan lembaga pendidikan tenaga kependidikan, yang dalam buku ini disebut sebagai penyediaan guru berbasis perguruan tinggi. Menurut dua produk hukum ini, lembaga pendidikan tenaga kependidikan dimaksud adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan nonkependidikan.

Guru dimaksud harus memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan bersertifikat pendidik. Jika seorang guru telah memiliki keduanya, statusnya diakui oleh negara sebagai guru profesional. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun PP No. 74 tentang Guru, telah mengamanatkan bahwa ke depan, hanya yang berkualifikasi S1/D-IV bidang kependidikan dan nonkependidikan yang memenuhi syarat sebagai guru. Itu pun jika mereka telah menempuh dan dinyatakan lulus pendidikan profesi. Dua produk hukum ini menggariskan bahwa peserta pendidikan profesi ditetapkan oleh menteri, yang sangat mungkin didasari atas kuota kebutuhan formasi.

Khusus untuk pendidikan profesi guru, beberapa amanat penting yang dapat disadap dari dua produk hukum ini. *Pertama*, calon peserta pendidikan profesi berkualifikasi S1/D-IV. *Kedua*, 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. *Ketiga*, sertifikasi pendidik bagi calon guru

harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Keempat, jumlah peserta didik program pendidikan profesi setiap tahun ditetapkan oleh Menteri. *Kelima*, program pendidikan profesi diakhiri dengan uji kompetensi pendidik. *Keenam*, uji kompetensi pendidik dilakukan melalui ujian tertulis dan ujian kinerja sesuai dengan standar kompetensi. *Ketujuh*, ujian tertulis dilaksanakan secara komprehensif yang mencakup penguasaan: (1) wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar; (2) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi mata pelajaran, kelompok mata pelajaran, dan/atau program yang diampunya; dan (3) konsep-konsep disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang secara konseptual menaungi materi pelajaran, kelompok mata pelajaran, dan/atau program yang diampunya. *Kedelapan*, ujian kinerja dilaksanakan secara holistik dalam bentuk ujian praktik pembelajaran yang mencerminkan penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial pada satuan pendidikan yang relevan.

2. Pengembangan karir.

Acuan dan persyaratan pengembangan karier guru telah ditampung pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009. Seseorang untuk menjadi guru profesional dengan status PNS, harus melengkapi tiga hal sebagai berikut. Pertama, setelah lulus tes menjadi CPNS dengan gaji 80% harus mengikuti Diklat Prajabatan sehingga statusnya menjadi PNS dengan gaji 100% Gol III (ada peningkatan status). Kedua, guru CPNS tersebut akan menjadi guru PNS dengan memfungsikan mereka melalui pemberdayaan lingkungan sekolah dengan cara melalui program pemagangan selama satu sampai dua tahun. Ketiga, pemagangan tersebut disebut "Program Induksi" yang dibimbing oleh Guru Senior/Mentor Pengawas dan Kepala Sekolah. Bagi guru yang dinilai tidak layak setelah mengikuti program induksi ini lebih baik tidak meneruskan profesinya sebagai guru. Direkomendasikan bekerja di profesi lainnya yang tidak berhubungan dengan pembelajaran, misalnya tata usaha atau di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota/Provinsi. Pemagangan ini berguna pula untuk seorang guru baru yang dalam waktu lama tidak mengajar, sehingga karakter kependidikannya mulai berkurang karena pengaruh dari berbagai hal selamamenunggu CPNS guru. Keempat, adanya pengakuan terhadap profesi keguruan sebagai hasil mengikuti PPG selama 1 tahun dan telah lulus uji kompetensi.

Pengembangan karier guru pascasertifikasi. Berdasarkan PermenegPAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, ada empat aktivitas pengembangan karir guru pasca sertifikasi guru, yaitu: penilaian kinerja guru, peningkatan guru berkinerja rendah, pengembangan keprofesian guru berkelanjutan, dan pengembangan karier guru.

3. Kesejahteraan.

Sebagai tenaga profesional, guru memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghargaan dan kesejahteraan. Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, berprestasi luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus.

Penghargaan kepada guru dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan/atau internasional. Penghargaan itu beragam jenisnya, seperti satyalancana, tanda jasa, bintang jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, jabatan fungsional, jabatan struktural, bintang jasa pendidikan, dan/atau bentuk penghargaan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pada sisi lain, peraturan perundang-undangan mengamanatkan bahwa pemerintah kabupaten wajib menyediakan biaya pemakaman dan/atau biaya perjalanan untuk pemakaman guru yang gugur di daerah khusus. Guru yang gugur dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di daerah khusus, putera dan/atau puterinya berhak mendapatkan beasiswa sampai ke perguruan tinggi dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

Kesejahteraan guru menjadi perhatian khusus pemerintah, baik berupa gaji maupun penghasilan lainnya. Guru memiliki hak atas gaji dan penghasilan lainnya. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di luar gaji pokok, guru pun berhak atas tunjangan yang melekat pada gaji. Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji bagi guru yang diangkat oleh pemerintah dan pemerintah daerah diberikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan peraturan penggajian yang berlaku. Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji bagi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberikan berdasarkan perjanjian kerja dan/atau kesepakatan kerja bersama. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesian yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional.

Ringkasnya, guru yang memenuhi persyaratan sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, serta peraturan lain yang menjadi ikutannya, memiliki hak atas aneka tunjangan dan kesejahteraan lainnya. Tunjangan dan kesejahteraan dimaksud mencakup tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan fungsional, subsidi

tunjangan fungsional, dan masalah tambahan.

Kesejahteraan guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam menunjang terciptanya kinerja yang semakin baik di kalangan pendidik. Berdasarkan UU No. 14/2005 tentang guru dan dosen, pasal 14 sampai dengan 16 menyebutkan tentang hak dan kewajiban, diantaranya bahwa hak guru dalam memperoleh penghasilan adalah di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan, berbagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi, berbagai tunjangan seperti tunjangan profesi, fungsional, tunjangan khusus bagi guru di daerah khusus, serta berbagai masalah tambahan kesejahteraan.

Guru sebagai tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sentral dalam penyelenggaraan suatu sistem pendidikan. Sebagai sebuah pekerjaan, tentu dengan menjadi seorang guru juga diharapkan dapat memperoleh kompensasi yang layak untuk kebutuhan hidup. Dalam teori motivasi pemberian Reward dan Punishment yang sesuai merupakan perkara yang dapat mempengaruhi kinerja dan mutu dalam bekerja, termasuk juga perlunya jaminan kesejahteraan bagi para pendidik agar dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang selama ini masih terpuruk. Dalam hal tunjangan sudah selayaknya guru mendapatkan tunjangan yang manusiawi untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya mengingat peranan dari seorang guru yang begitu besar dalam upaya mencerdaskan suatu generasi.

4. Perlindungan.

Jumlah guru yang banyak dengan sebaran yang sangat luas merupakan potensi bagi mereka untuk mendidik anak bangsa di seluruh Indonesia secara nyaris tanpa batas akses geografis, sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Namun demikian, kondisi ini yang menyebabkan sebagian guru terbelenggu dengan fenomena sosial, kultural, psikologis, ekonomis, kepegawaian, dan lain-lain.

Fenomena ini bersumber dari apresiasi dan pencitraan masyarakat terhadap guru belum begitu baik, serta perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan kesejahteraan, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka belum optimum. Sejarah pendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa perlakuan yang cenderung diskriminatif terhadap sebagian guru telah berlangsung sejak zaman pemerintah kolonial Belanda. Hal ini membangkitkan kesadaran untuk terus mengupayakan agar guru mempunyai status atau harkat dan martabat yang jelas dan mendasar. Hasilnya antara lain adalah terbentuknya Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Diundangkannya UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan langkah maju untuk mengangkat harkat dan martabat guru, khususnya di bidang perlindungan hukum bagi mereka. Materi perlindungan hukum terhadap guru mulai mengemuka dalam UU No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. UU ini diperbaharui dan kemudian diganti dengan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Penjabaran pelaksanaan perlindungan hukum bagi guru itu pernah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan. Di dalam PP ini perlindungan hukum bagi guru meliputi perlindungan untuk rasa aman, perlindungan terhadap keputusan hubungan kerja, dan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Sejak lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, dimensi perlindungan guru mendapatkan titik tekan yang lebih kuat. Norma perlindungan hukum bagi guru tersebut di atas kemudian diperbaharui, dipertegas, dan diperluas spektrumnya dengan diundangkannya UU No. 14 tahun 2005. Dalam UU ini, ranah perlindungan terhadap guru meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Termasuk juga di dalamnya perlindungan atas Hak atas Kekayaan Intelektual atau HAKI.

Sepanjang berkaitan dengan hak guru atas beberapa dimensi perlindungan sebagaimana dimaksudkan di atas, sampai sekarang belum ada rumusan komprehensif mengenai standar operasi dan prosedurnya. Atas dasar itu, perlu dirumuskan standar yang memungkinkan terwujudnya perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan atas Hak atas Kekayaan Intelektual atau HAKI bagi guru.

Perlindungan hukum terhadap guru diakui memang masih lemah. Ketika guru terkena masalah hukum khususnya yang berkaitan dengan tugasnya sebagai guru dia seolah harus berjuang sendiri. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 ayat (1) huruf h mengamanatkan bahwa guru harus memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Selanjutnya pada pasal 39 secara rinci dinyatakan:

- a) Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas.
- b) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.
- d) Perlindungan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan

terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundangundangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam menyampaikan pandangan, pelecehan terhadap profesi, dan pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas.

- e) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/ atau risiko lain.

Berdasarkan kepada hal tersebut di atas, perlindungan bagi guru merupakan hal yang mutlak. Tetapi sayangnya, banyak guru yang bekerja dalam ketidakpastian baik berkaitan dengan status kepegawaiannya, kesejahteraannya, pengembangan profesinya, atau pun advokasi hukum ketika terkena masalah hukum. Organisasi profesi guru dalam kepengurusannya nampaknya perlu melengkapi kepengurusannya dengan personel yang tugasnya melakukan advokasi hukum. Dan guru pun perlu didorong untuk menjadi anggota profesi guru supaya ketika ada masalah, dia bisa meminta bantuan kepada induk organisasinya untuk melakukan pendampingan atau bantuan hukum.

5. Manajemen:

Manajemen guru masa depan menuntut pertimbangan dan perumusan kebijakan yang sistemik dan sistematis. Manajemen guru sebagaimana dimaksud terutama berkaitan dengan penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta pengelolaan guru di daerah khusus yang relevan dengan tuntutan kekinian dan masa depan.

Dalam kaitannya dengan substansi manajemen guru sebagaimana dijelaskan di muka, beberapa hal perlu diberi catatan khusus. Pertama, perlu ditetapkan standar mahasiswa calon guru. Standar dimaksud berupa kemampuan intelektual, kepribadian, minat, bakat, ciri-ciri fisik, dan sebagainya. Penentuan standar ini ditetapkan oleh institusi penyedia calon guru dan/atau difilter melalui seleksi calon peserta Pendidikan Profesi Guru (PPG). Dengan demikian, ke depan hanya seseorang dengan karakteristik tertentu yang akan direkrut sebagai calon guru.

Perencanaan kebutuhan guru harus dilakukan secara cermat dan komprehensif, sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan, bidang keahlian, dan sebaran sekolah. Dalam kaitannya dengan rekrutmen calon guru, sudah seharusnya menjadi kebijakan nasional yang tersentralisasi. Demikian juga pembinaan dan pengembangan keprofesian dan karirnya. Atas dasar itu, kiranya diperlukan regulasi baru atau merevitalisasi manajemen guru yang mampu mensinergikan lembaga penyedia, pengguna, dan pemberdayaannya. Regulasi itu, misalnya, berupa Peraturan Presiden mengenai Sistem Terpadu Manajemen Penyediaan, Pemberdayaan, dan Pengembangan Guru. Tercakup di dalamnya masalah perencanaan, rekrutmen, penugasan, penilaian kinerja, pemberhentian, supervisi, dan reward and punishment.

6.Rekrutmen;

Pola rekrutmen guru saat ini dinilai tidak efektif dan harus dikaji ulang. Sebab nyatanya, banyak lulusan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) tidak sejalan dengan kualitas pendidikan di daerah. Wacana pengubahan pola rekrutmen guru memang sudah digulirkan pada tataran Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) se-Indonesia. Konsep pola rekrutmen baru tersebut, lanjutnya, sudah dibuat dan tertuang dalam rencana Pendidikan Profesi Guru (PPG) prajabatan. "Sehingga ke depan, tidak semua lulusan FKIP dapat langsung menjadi guru. Mereka harus lulus PPG terlebih dahulu. PPG akan berfokus pada penguatan praktik calon guru di lapangan. Setelah dalam kurun waktu tertentu melakukan praktik, para calon guru akan langsung mengajar di sekolah dengan tetap diuji kembali. "Proses ini merupakan sertifikasi guru yang sebenarnya. Jika calon dokter harus lulus uji praktek atau koas pun halnya dengan calon guru kita ke depan. Rekrutmen dilakukan secara terbatas, disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan," Menjadi tenaga pendidik tak hanya membutuhkan bahan baku yang pintar dan terampil tapi memiliki panggilan jiwa terhadap profesi ini. Hal inilah yang tidak tercover dalam sistem sekarang.

Program peningkatan kualitas guru melalui pelaksanaan sertifikasi pengajar dinilai tidak berdampak pada peningkatan kualitas guru, terutama bagi peserta didik. Hal ini disebabkan proses sertifikasi yang dilaksanakan hanya menilai catatan prestasi dan sertifikat yang dimiliki saja. Cara ini dinilai tidak mengubah kualitas guru. Beberapa uraian permasalahan tersebut diatas memberikan gambaran betapa kompleksnya permasalahan guru. Namun demikian, setiap permasalahan tentunya dapat dicari jalan keluarnya. Oleh karena itulah, kerjasama antara pemerintah Pusat dan daerah, Dewan perwakilan rakyat baik DPD maupun DPRD serta stake holders yang terkait (Baik pengusaha maupun praktisi pendidikan dan pembuat kebijakan) yang memiliki perhatian terhadap masalah guru dan pendidikan perlu untuk bahu-membahu/bekerjasama dalam mewujudkan kondisi guru yang lebih baik demi kemajuan pendidikan dan generasi bangsa dimasa kini dan masa depan.

BAB 1V PENUTUP

A. Kesimpulan

Problematika guru terkait dengan status dan hak dalam rangka menjalankan perannya sangat luas dan kompleks. Problem itu muncul karena pemerintah gagal mengafirmasi rekomendasi ILO/Unesco 1966 tentang Status Guru dan juga tidak mematuhi perintah Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang tentang Guru dan Dosen. Permasalahan mereka banyak yang kronis, menahun sampai saat ini belum ada tanda-tanda dapat terselesaikan secara tuntas. Di samping itu tidak sedikit permasalahan yang muncul akhir-akhir ini dengan kebijakan yang tidak solutif bahkan banyak menimbulkan masalah baru di daerah. Padahal undang-undangnya telah mengatur secara tegas, jelas, dan rinci tentang guru mencakup persyaratan, hak, dan kewajiban guru.

Pembentukan lembaga khusus yang mengurus guru yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan ternyata tidak mampu melakukan koordinasi eksternal dengan baik sehingga keberagaan lembaga ini tidak memberi kontribusi yang utuh dan signifikan terhadap permasalahan guru. Secara kategorik terdapat 2 (dua) permasalahan besar yang mendera guru yaitu: (1) permasalahan jangka pendek, dan (2) permasalahan jangka panjang. Permasalahan pertama adalah permasalahan jangka pendek yang harus segera diselesaikan secara tuntas; Sedangkan permasalahan jangka panjang perlu disiapkan *grand design* yang tepat agar ada jaminan bahwa bangsa Indonesia memiliki guru profesional yang sesungguhnya. Untuk memiliki guru profesional yang sesungguhnya haruslah dipikirkan masak-masak sejak awal sampai akhir. Substansi guru dari awal sampai akhir berturut-turut misalnya: bagaimana memilih mahasiswa calon guru, standarisasi lembaga pendidikan calon guru baik infrastruktur maupun kurikulum, proses pendidikan calon guru, model ujian akhir mahasiswa calon guru, sistem rekrutmen guru, penugasan guru, pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru, penilaian kinerja guru, *reward* dan *punishment* guru.

B. Rekomendasi

1. Jangka pendek sebagai berikut:

- a. Guru honorer K1 dan K2 yang telah mengikuti test tahun 2013 dan memenuhi syarat harus diangkat sebagai PNS. Bila tidak memenuhi syarat sebagai guru, maka yang bersangkutan diangkat sebagai PNS non Guru. Setelah itu, bagi guru honorer yang non katagori yang telah mengikuti test tahun 2013, direkomendasikan agar diangkat menjadi PNS secara bertahap.
- b. Pemerintah harus menetapkan penghasilan minimal dengan standar diatas UMR bagi guru honorer yang bekerja di sekolah negeri serta guru tetap dan tidak tetap yang bekerja di sekolah swasta dan memberikan subsidi melalui APBN.
- c. Untuk mengatasi permasalahan kesulitan memenuhi beban mengajar 24 jam tatap muka, sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 perlu dilakukan pengaturan ulang. Beban mengajar 24 jam tatap muka, seharusnya tidak hanya mengajar di kelas tetapi juga tugas tambahan lain dan tugas lainnya yang relevan. Untuk itu harus segera dilakukan perubahan terhadap PP No. 74 Tahun 2008.
- d. Peraturan Mennpan dan RB No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yang antara lain mewajibkan guru untuk membuat publikasi ilmiah harus dihapus karena bertentangan dengan Pasal 1 UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- e. Mendesak Pemerintah cq Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengeluarkan peraturan yang terkait dengan perlindungan guru sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- f. Organisasi Profesi Guru agar diatur dan ditetapkan hanya satu organisasi melalui perubahan PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru untuk memudahkan pemberdayaan organisasi tersebut dalam rangka peningkatan keprofesionalan, kesejahteraan, dan penegakan kode etik guru.
- g. Mendesak Pemerintah mendesain ulang manajemen guru dengan tata kelola baru yang dapat memutus mata rantai hubungan guru dengan pejabat politik sebagai Pembina Pegawai Negeri Sipil daerah. Dipihak lain, tata kelola dimaksud harus mengembalikan otonomi guru, mendorong kreatifitas, inovasi, dan kinerja guru, serta memudahkan guru memperoleh hak-hak konstitusionalnya secara berkeadilan.
- h. Mendesak pemerintah untuk membentuk badan khusus pengelola guru yang bertanggung jawab langsung kepada presiden atau membentuk satu-satunya unit utama (setingkat Direktorat Jenderal) yang mengelola guru di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- i. Mendesak Pemerintah untuk menyelesaikan sertifikasi guru yang diangkat sebelum Desember tahun 2005 paling lambat tahun 2015 sesuai dengan amanat UU No. 14 tahun 2005, tanpa mempertimbangkan linier atau tidaknya latar belakang pendidikan

guru yang bersangkutan. Guru negeri dan swasta yang diangkat setelah Desember tahun 2005 sampai dengan tahun 2015 yang memenuhi syarat disertifikasi dengan cara yang sama dengan guru yang diangkat sebelum tahun 2005, yang regulasinya harus masuk dalam Revisi PP No. 74 Tahun 2008. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penugasan guru diterapkan setelah tahun 2015. Oleh karena itu diperlukan regulasi tentang penyesuaian antara pendidikan yang diperoleh dan tingkat pendidikan yang dituntut oleh Undang Undang.

2. Jangka panjang sebagai berikut:

- a. Mendesak Pemerintah untuk mendesain ulang proses pendidikan calon guru, termasuk pendidikan profesi dengan menetapkan persyaratan mahasiswa calon guru, seperti kemampuan intelektual, kepribadian, minat, bakat, idealisme, dan penentuan standar proses dan kelulusan.
- b. Mendesak Pemerintah untuk membuat perencanaan kebutuhan guru secara komprehensif dan cermat, sesuai dengan karakteristik kebutuhan satuan pendidikan, bidang keahlian, dan sebaran sekolah. Rekrutmen calon guru sudah seharusnya menjadi kebijakan nasional yang tersentralisasi, demikian juga pembinaan dan pengembangan keprofesian dan karir guru.
- c. Pemerintah daerah seharusnya menyediakan anggaran pendidikan dalam APBD untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesional, meningkatkan kualifikasi, dan kesejahteraan guru.

**DEWAN PERWAKILAN DAERAH
REPUBLIK INDONESIA
PIMPINAN**

Ketua,



H. IRMAN GUSMAN, SE., MBA.

Wakil Ketua,



GKR HEMAS

Wakil Ketua,



DR. LAODE IDA

JENIS DAN PENYELENGGARAAN PPG

JENIS PPG	PENYELENGGARAAN	PESERTA
PPG SM-3T	<ol style="list-style-type: none"> 1. LPTK terakreditasi 2. Ditetapkan oleh Pemerintah 3. Memiliki asrama mhs 4. Dosen PPG minimal S-2 5. Pembelajaran: workshop 6. Prodi TK/SD: 1 semester 7. Prodi mapel: 2 semester - 1 semester, workshop - 1 semester, PPL 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lulusan S-1 LPTK (belum guru) 2. Lulusan non LPTK (matrikulasi) 3. Lulus seleksi PPG 4. Kuota ditetapkan Pemerintah (SM-3T, 1 tahun pengabdian → PPG: 1-2 semester)
PPG TERINTEGRASI	<ol style="list-style-type: none"> 1. LPTK terakreditasi 2. Ditetapkan oleh Pemerintah 3. Memiliki asrama mhs 4. 9 – 10 semester (S-1 s.d PPG) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lulusan SMA/MA/SMK dari daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal) 2. Usulan dari pemerintah daerah 3. Mengajar di daerah asal
PPG SMK KOLABORATIF	<ol style="list-style-type: none"> 1. LPTK terakreditasi 2. Ditetapkan oleh Pemerintah 3. Memiliki asrama mhs 4. Untuk melayani kebutuhan guru produktif 5. 3 – 5 semester 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lintas jenjang: dari D-III ke D-IV, S-1 dan PPG 2. Mengajar di daerah 3T

5

Lampiran Inventarisasi Permasalahan Guru oleh 3 Kementerian RI (Kementerian Pendidikan, Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kementerian Agama)

Permasalahan guru merupakan hal yang amat penting untuk diatasi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan mewujudkan Negara yang kuat, aman, makmur dan sejahtera. Oleh karena itulah, berkaitan dengan hal ini, Pansus guru DPD RI, selain mengadakan FGD (Focus Group Discussion) dengan Kanwil Dinas Pendidikan di beberapa daerah di Indonesia juga mengadakan FGD dengan 3 Kementrian terkait seperti Kemendikbud, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kementerian Agama. FGD ini dimaksudkan untuk menggali lebih dalam pelbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan guru dan jug untuk mendapatkan pemetaan tentang hasil-hasil yang telah dilakukan dan dicapai oleh Kementrian terkait dan hal-hal yang masih perlu ditingkatkan.

Berikut ini adalah hasil paparan FGD ketiga kementrian tersebut diatas terkait masalah guru.

1. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Permasalahan pertama dan utama adalah seleksi mahasiswa calon guru. Dalam paparannya, Wamendik menjelaskan tentang Visi dan Misi Kemendikbud dan kaitannya dengan persoalan Guru. Hal tersebut menurut Wamendik menjadi amat penting sebagai landasan penyiapan Guru di masa depan. Oleh karena itulah untuk menghasilkan guru yang berkualitas yang patriotik dan berkarakter kuat, berkompentensi umggu, berkewenangan tambahan, mampu mengajar, pada kelas Rangkap dan berkemampuan TIK sebagaimana dituntut dalam kurikulum baru, maka seleksi mahasiswa calon guru menjadi penting untuk diprioritaskan sebagai landasan penyiapan guru masa depan. Oleh karena itu, seleksi mahasiswa calon guru merupakan suatu upaya mewujudkan visi dan misi Kemendikbud yaitu ketersediaan, keterjangkauan, kualitas, kesetaraan dan kepastian untuk mengatasi persoalan guru.

Selain dari itu, selanjutnya, yang mendapatkan perhatian khusus dalam kaitannya dengan hal diatas adalah tentang rancangan guru professional yang meliputi system seleksi untuk mendapatkan guru, sistem Pendidikan akademik yang memberikan penguatan pada akademik pendidikan dan bidang studi, pendidikan profesi guru yang memiliki asrama dan ditunjang dengan penyediaan beasiswa serta bagaimana menyiapkan sarjana pendidikan yang siap untuk mendidik di daerah 3T.

Selanjutnya adalah program Proses pendidikan Calon Guru yang dimulai dari Pendidikan Profesi Guru. Program Pendidikan Profesi Guru ini meliputi hal-hal yang berkaitan dengan jenis dan penyelenggaraan PPG berikut ini:

Program peningkatan guru profesional selanjutnya adalah bagaimana seleksi tersebut dilakukan. Dalam hal ini, Kemendikbud melakukan seleksi peserta calon guru profesional yang memiliki persyaratan seperti, lulusan pendidikan tinggi, mengikuti seleksi online secara nasional, selanjutnya pra kondisi pembekalan dan ketahananmalangan, Pengabdian 1 tahun di daerah 3 T, selanjutnya megikuti program pendidikan profesi guru dan selanjutnya diharapkan menjadi calon guru profesional.

Praktek kuliah kerja nyata para calon guru di daerah 3 T memiliki keterkaitan yang erat dengan kurikulum yang dijalankan oleh LPTK karena akan dapat mendukung keberhasilan mewujudkan guru-guru yang profesional yang memiliki latar belakang akademik yang kuat dan juga pengalaman yang baik.

1. Mahasiswa PPG (Program Profesi Guru)

Dalam ketentuan PP 74 tahun 2008 tentang Guru pasal 7 dinyatakan:

- (1) Muatan belajar pendidikan profesi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- (2) Bobot muatan belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan latar belakang pendidikan sebagai berikut:
 - a. untuk lulusan program S-1 atau D-IV kependidikan dititikberatkan pada penguatan kompetensi profesional; dan
 - b. untuk lulusan program S-1 atau D-IV non kependidikan dititikberatkan pada pengembangan kompetensi pedagogi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam kerangka dasar dan struktur kurikulum oleh perguruan tinggi penyelenggara pendidikan profesi yang mengacu pada standar nasional pendidikan.

Ketentuan standar kualifikasi akademik bagi guru di berbagai negara:

- a) Inggris (Lampiran 1. The Education Regulation 2003 No. 1662):
 - Persyaratan menjadi guru adalah:
 - Memiliki kualifikasi akademik S1 atau sederajat dari Institusi di UK atau negara lain
 - Telah menyelesaikan kursus/pelatihan guru di institusi terakreditasi di UK
 - Telah memenuhi standar yang ditentukan melalui penilaian yang dilakukan oleh institusi terakreditasi di UK
 - a) Berdasarkan hasil penelitian berjudul *A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations* (Lampiran 2) menunjukkan bahwa negara China, Hongkong, Singapore, Thailand, Jepang, Korea dan Amerika tidak mensyaratkan guru memiliki kualifikasi akademik S1 pendidikan, tetapi masing-masing negara memiliki perbedaan dalam berapa lama calon guru harus mengikuti post-secondary education sebagai pendidikan profesinya.

Pengangkatan CPNS dari Tenaga Honorer Kategori K2.

- Kebijakan Pemerintah merekrut CPNS dari tenaga honorer dengan mengkategorikannya menjadi K1 dan K2 dengan memperhatikan juga lama pengabdian mereka sudah tepat.
- Demi terselenggaranya pendidikan bermutu kebijakan rekrutmen honorer untuk menjadi PNS harus melalui tes adalah kebijakan tepat. Karena kualitas harus di nomor satukan untuk kepentingan pendidikan anak didik.

2. Keberadaan Tenaga Honorer

- Di hampir semua kabupaten/kota di Indonesia ditemukan ribuan jumlah guru non PNS. Kepala Sekolah mengetahui ada larangan mengangkat guru tidak tetap, tetapi terpaksa dilakukan untuk menjaga berlangsungnya proses pembelajaran. Mereka bekerja baik di sekolah negeri maupun swasta dengan beban kerja seperti halnya seorang PNS.

3. Sistem Rekrutmen Guru

- Setiap kali ada penerimaan CPNS termasuk untuk memenuhi kebutuhan guru formasi yang ditetapkan oleh Menpan dan RB. Formasi yang ditetapkan oleh Menpan dan RB tidak sesuai dengan kebutuhan nyata sekolah. Alasan penerimaan CPNS dikaitkan dengan kemampuan APBN bisa dimaklumi.

4. Beban Mengajar Guru

- Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, serta melaksanakan tugas tambahan minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu (ps 35 ayat 1 dan 2 UUGD). Pengaturan dalam pasal 15 ayat 3 PP 74 tahun 2008 tentang tugas tambahan sangat tidak sesuai dengan UU. Banyak tugas tambahan yang diabaikan seperti tugas-tugas: wali kelas, ekstra kurikuler, remidi, pengayaan, bursa kerja, kepramukaan dll.
- Revisi pp 74 saat ini menunggu ampres yang selanjutnya akan dilakukan harmonisasi antar kementerian terkait di kementerianham.

5. Pengembangan Profesi Guru

- 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.
 - 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.
 - Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik Profesi.
 - Pasal 20 point (b) :
 - Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru:
- Pasal 47 ayat 4:
 - Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi seni dan budaya dan/atau olah raga
 - Pasal 48 Ayat 1 : pengembangan dan peningkatan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (4) dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian Guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional.
 - Pasal 48 Ayat 2 : Kegiatan untuk memperoleh angka kredit jabatan fungsional sebagaimana dilakukan pada ayat (1) diperoleh guru sekurang-kurangnya melalui :
 - kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru;
 - pendidikan dan pelatihan;
 - pemagangan;
 - publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif;
 - karya inovatif;
 - presentasi pada forum ilmiah;
 - publikasi buku teks pelajaran yang lolos penilaian oleh Badan Standar Nasional Pendidikan;
 - publikasi buku pengayaan;
 - publikasi buku pedoman guru;
 - publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus; dan/atau
 - penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Pasal 6 point (b):
Kewajiban guru dalam melaksanakan tugas adalah meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
 - Pasal 11 poin (c):
Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi:
 - Pengembangan diri
 - diklat fungsional, dan
 - kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.
 - Publikasi ilmiah;
 - publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan
 - publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru
 - Karya inovatif:
 - menemukan teknologi tepat guna;
 - menemukan/menciptakan karya seni;
 - membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum; dan
 - mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan selanjutnya dijabarkan dalam lampiran V dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pengembangan diri terdiri dari mengikuti diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru, yaitu lokakarya atau kegiatan bersama (seperi kelompok kerja) untuk menyusun perangkat kurikulum dan/atau pembelajaran dan/atau keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, kolokium, dan diskusi panel), baik itu menjadi pembahas maupun peserta
- Publikasi ilmiah terdiri dari presentasi pada forum ilmiah (seminar dan/atau diskusi ilmiah),

melaksanakan publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan ilmu pada bidang formal (dapat berupa karya tulis berupa laporan penelitian di sekolahnya), membuat makalah berupa tinjauan ilmiah, dan membuat artikel ilmiah pada satuan pendidikannya, membuat modul atau diklat pembelajaran per semester, membuat hasil karya terjemahan di bidang pendidikan.

- Karya inovatif terdiri dari menemukan teknologi tepat guna, membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman soal dan sejenisnya.

Kesimpulannya, guru sebagai tenaga profesional wajib melakukan pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Dalam ketentuan PermenegPAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, publikasi ilmiah bukanlah satu-satunya kegiatan wajib yang harus dipenuhi oleh guru untuk kenaikan pangkatnya. Banyak kegiatan pengembangan profesionalisme guru yang dapat dilakukan oleh guru selain melakukan publikasi ilmiah.

6. Upaya Meningkatkan Layanan Terhadap Realisasi Hak-Hak Guru

Hingga kini, mutu layanan untuk merealisasikan hak-hak guru masih mengalami banyak kendala, antara lain :

- a. Tunjangan profesi guru PNS masih sering terlambat pembayarannya. Bahkan pada tahun 2011 dan 2012, masih ada tunjangan profesi guru yang terhutang.
 - 1) Keterlambatan TP dikarenakan banyak guru yang tidak memperbaharui datanya melalui dapodik dalam waktu yang sudah ditetapkan sehingga mengakibatkan keterlambatan penerbitan SK. Namun keterlambatan penerbitan SK tidak menghilangkan hak guru untuk menerima TP.
 - 2) Untuk TP terhutang pada 2011 dan 2012 dikarenakan adanya kenaikan gaji pokok PP 11 tahun 2011, dan PP 25 tahun 2012 yang terbit setelah anggaran tunjangan profesi dialokasikan. Hal ini mengakibatkan terjadinya kekurangan dana untuk membayar TP di tahun 2011 dan 2012. Mekanisme penyelesaian kekurangan tersebut dialokasikan pada tahun berikutnya.
- b. Rekening penerima TPG pasif, sehingga menyebabkan tunjangan profesi di-retour (sesuai dengan ketentuan perbankan, keaktifan rekening berdasarkan saldo minimal yang ada di rekening guru. Ketika TP disalurkan, banyak rekening pasif karena guru tidak memiliki saldo minimal yang dipersyaratkan)
- c. Dapodik belum akurat, mulai dari tingkat guru hingga sekolah; akibatnya guru resah (dengan dapodik, SK terbit mencapai 91%, untuk yang 9% tidak terbit karena tidak memenuhi syarat seperti pensiun, meninggal, tidak mengajar 24 jam, tidak sesuai sertifikat pendidiknya, dll. ini menunjukkan keakurasian data melalui sistem Dapodik)
- d. NUPTK dan NREG ganda, sehingga menyulitkan akuntabilitas pembayaran.
- e. Tunjangan profesi guru non-PNS dibayarkan rata sebesar Rp. 1,5 juta rupiah. Angka ini belum sesuai dengan amanat UUGD.
 - Tunjangan profesi guru bukan PNS dibayar Rp. 1,5 juta sesuai dengan Permendiknas nomor 72 tahun 2008 dikarenakan guru bukan PNS dimaksud belum dilakukan *inpassing* sehingga belum memiliki jenjang pangkat dan jabatan fungsional guru sebagaimana guru PNS. Sedangkan untuk guru Non PNS tersebut di *inpassing* sehingga dapat dibayar setara dengan gaji pokok guru PNS sesuai golongan hasil *inpassing*

6. Kebijakan Terhadap guru PNS di Sekolah Swasta

SKB 5 Menteri ditujukan bagi guru PNS dalam rangka penataan dan pemerataan guru baik yang berada di sekolah negeri maupun swasta. Dengan SKB 5 Menteri, maka sekolah negeri yang kekurangan guru akan dapat terpenuhi sehingga proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan mutu dapat tercapai.

7. Perhitungan Guru yang Simpang Siur

- Berdasarkan pasal 2 Peraturan Bersama Menpan dan RB, Mendagri, Menkeu Tentang Moratorium CPNS, penundaan sementara penetapan tambahan ormasi untuk penerimaan CPNS dikecualikan bagi tenaga pendidik, tenaga dokter, perawat, dan jabatan yang bersifat khusus dan mendesak.
- Kementerian sudah mempunyai sistem pendataan dapodik jenjang pendidikan dasar yang menjangkau data sekolah sebanyak 186.788 unit, data individu siswa sebanyak 33.780.188 orang, data individu guru sebanyak 2.503.554 orang (bukan survey tapi sensus).

8. Distribusi guru yang tidak sesuai kebutuhan

- Upaya yang dilakukan oleh Kemdikbud adalah menerbitkan Peraturan Bersama 5 Menteri Tahun 2011 Tentang Penataan dan Pemerataan Guru PNS. Di dalam Peraturan Bersama tersebut, tugas dan tanggung jawab masing-masing stakeholder (satuan pendidikan, kabupaten-kota, provinsi, Kemdikbud, Kemenag, dll) sudah dijabarkan secara rinci.

9. Keputusan Bersama 5 Menteri

SKB 5 menteri akan menjadi efektif jika pelaksanaannya sesuai dengan tujuannya. Namun kenyataannya, banyak kabupaten/kota yang belum melaksanakannya sehingga masih terjadi kelebihan dan atau kekurangan guru. Mutasi guru tetap diperlukan baik antarjenjang maupun

antarmapel karena proses belajar mengajar disekolah harus tetap berjalan, sedangkan disisi lain formasi untuk guru baru belum tentu ada setiap tahun. Oleh karena itu bagi guru yang tidak mendapatkan jam karena adanya kelebihan guru dapat dipindah mengajar mapel lain dengan catatan tetap memperoleh tunjangan profesinya. Untuk mengakomodir hal tersebut, Kemdikbud menerbitkan Peraturan Menteri Nomor 62 Tahun 2013 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan Untuk Penataan dan Pemerataan Guru.

10. Sistem Penilaian kinerja guru

- Penilaian kinerja guru bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran peserta didik. Instrumen yang dikembangkan untuk membantu kepala sekolah melakukan supervisi kelas terhadap guru-gurunya. Proses penilaian kinerja guru memberikan kepercayaan secara penuh kepada sekolah untuk menilai kinerja gurunya melalui observasi kelas dan pemantauan kegiatan guru sehari-hari. Hasil dari penilaian kinerja guru ini akan menjadi dasar dalam kegiatan pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan sehingga sesuai dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Selain itu, hasil dari penilaian kinerja guru dapat digunakan untuk sistem kinerja pegawai bagi guru PNS sesuai dengan tuntutan Undang-undang Aparatur Sipil Negara.

11. Kompetensi lulusan guru SD lulusan UT

Terkait dengan kualitas lulusan UT, dan kompetensi guru yang memprihatinkan, Kemdikbud telah melaksanakan pemetaan kompetensi guru melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk memberikan pembinaan kepada guru yang hasil penilaiannya memprihatinkan melalui program pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan (PKB)

12. Penyelesaian Carry Over Tunjangan Profesi Guru 2010-2014

Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Tunjangan Profesi Guru adalah:

- A. Peraturan Perundang-Undangan
- B. Permasalahan Terjadinya Carry – Over
- C. Kekurangan dan Kelebihan
- D. Penyelesaian Carry Over 2010-2013

Paparan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan guru bagi kemendikbud sendiri merupakan hal yang menjadi prioritas. Namun demikian, untuk mengatai masalah-masalah tersebut diatas diperlukan usaha yang terus menerus.

2. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Selanjutnya adalah hasil FGD dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Kementerian sepakat dengan pandangan bahwa:

1. Peran guru (tenaga pendidik) dalam perjalanan sejarah bangsa Indonesia sangat besar.
2. Guru/Tenaga pendidik yang berkualitas (kompeten) adalah salah satu faktor penentu strategis untuk keberhasilan pendidikan.
3. Tenaga pendidik harus memiliki keunggulan: nilai dasar, kode etik dan kompetensi.

Adapun potret tenaga tendidik di Indonesia adalah:

1. Jumlah yang besar: 3,6 juta tenaga pendidik (negeri dan swasta)
2. Kompetensi (Dasar dan Bidang):

Hasil test à masih terdapat yang belum menggambarkan kompetensi sesuai bidangnya. Oleh karena itulah, perlu peningkatan kompetensi bagi yang sudah atau belum menjadi PNS

3. Distribusi tidak merata
4. Kesejahteraan tidak merata/adil

Berdasarkan program Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara yang memilki 9 Program yang berkaitan dengan program Percepatan reformasi Birokrasi, perlu kiranya dipaparkan disini bahwa hal-hal yang berkaitan dengan bidang pendidikan adalah;

1. Penataan jumlah, kualitas dan distribusi PNS
2. Sistem seleksi CPNS dan Promosi terbuka
3. Profesionalitas PNS
4. Peningkatan pelayanan publik
5. Peningkatan kesejahteraan PNS

Penataan jumlah, kualitas dan distribusi PNS

berkaitan dengan jumlah, kualitas dan distribusi PNS untuk tenaga pengajar terbagi menjadi untuk Tenaga Pendidik 1 dan 2.

- a. Penataan jumlah, kualitas dan distribusi PNS untuk Tenaga Pendidik 1
Setiap tahun alokasi formasi guru menjadi prioritas pemerintah (50% dari CPNS yang diterima adalah Tenaga Pendidik.) Khusus di 2013 formasi diprioritaskan untuk Guru Produktif (Life Skill) dan Guru Kelas. Selanjutnya, untuk mengawal distribusi guru, Pemerintah menetapkan Peraturan Bersama 5 Menteri (Dikbud, PAN-RB, Dagri, Keuangan, dan Agama): Penataan dan Pemerataan Guru PNS.

b. Penataan jumlah, kualitas dan distribusi PNS untuk Tenaga Pendidik /2

Rekrutmen dan redistribusi tenaga pendidik (SD, SMP, SMA) harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi

Untuk mengatasi kekurangan TU Sekolah dapat dipenuhi:

1. Dari tenaga Honorer yang sudah lulus
2. Dari unit lain yang berlebih

Selanjutnya Harus ada afirmasi untuk putra/i asli daerah untuk daerah2 tertentu/perbatasan. Dengan demikian, prosedur penerimaan memiliki sistem seleksi. Adapun sistem seleksi dan promosi tenaga pendidik/1 adalah sebagai berikut:

Untuk tenaga pendidik dari pelamar umum:

- Berijazah S1 kependidikan
- Sesuai kebutuhan
- Lulus TKD dan TKB (passing grade)

Untuk tenaga pendidik dari Honorer K-2:

- Sesuai kebutuhan
- Lulus TKD dan TKB (passing grade)
- Harus menyelesaikan strata pendidikan S1
- Seleksi K2 à Bukan pemutihan, tetap harus sesuai kebutuhan dan kompetensi

Untuk tenaga pendidik dari pelamar umum:

- Berijazah S1 kependidikan
- Sesuai kebutuhan
- Lulus TKD dan TKB (passing grade)

Untuk tenaga pendidik dari Honorer K-2:

- Sesuai kebutuhan
- Lulus TKD dan TKB (passing grade)
- Harus menyelesaikan strata pendidikan S1
- Seleksi K2 à Bukan pemutihan, tetap harus sesuai kebutuhan dan kompetensi.

Untuk tenaga pendidik dari pelamar umum:

- Berijazah S1 kependidikan
- Sesuai kebutuhan
- Lulus TKD dan TKB (passing grade)

Untuk tenaga pendidik dari Honorer K-2:

- Sesuai kebutuhan
- Lulus TKD dan TKB (passing grade)
- Harus menyelesaikan strata pendidikan S1
- Seleksi K2 à Bukan pemutihan, tetap harus sesuai kebutuhan dan kompetensi
- UU ASN à kebijakan baru terkait dengan guru:

Kemudian, kriteria sistem seleksi dan promosi tenaga pendidik/2 adalah:

- A) Pegawai Negeri Sipil
- B) PPPK à solusi untuk meningkatkan komitmen dan dedikasi guru untuk mengabdikan di daerah yang sulit

Hal-hal yang penting untuk diperhatikan adalah:

- Promosi guru dimungkinkan sebagai: kepala sekolah, pengawas sekolah dan struktural di dinas dikbud (linier)
- Dilarang mempromosikan guru sebagai pejabat struktural di dinas lain selain di Dikbud (tidak linier)

Permasalahan selanjutnya adalah tentang Profesionalisasi Tenaga Pendidik yang dilakukan antara lain melalui:

1. Meningkatkan jenjang pendidikan guru minimal S1
2. '*In-serve dan out-serve trainings*' yang terencana dan berkelanjutan
3. Perbaikan sarana dan prasarana pendidikan

Selanjutnya, adalah hal yang berkaitan dengan Pelayanan Publik yang dilakukan antara lain melalui:

- Pemenuhan kuantitas dan kualitas tenaga pendidik dan tu sekolah
- Peningkatan proses belajar mengajar
- Penguatan sistem administrasi sekolah
- Peningkatan fungsi pengawas sekolah
- Peningkatan kesejahteraan guru

Paparan tersebut diatas menunjukkan bahwa Kemenpera mendorong dan mendukung pelaksanaan peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru di Indonesia. Namun demikian, perlu disadari bahwa hal tersebut belumlah dapat terselesaikan secara menyeluruh saat ini. Dengan demikian, usaha-usaha yang terus menerus haruslah dilakukan dengan dukungan seluruh pihak-pihak terkait.

3. Kementerian Agama

Paparan selanjutnya adalah dari Kementerian Agama yang meliputi hal-ha berikut ini:

1. Dasar hukum
2. Data kualifikasi guru PNS dan non PNS pada RA (Raudhatul Atfal atau TK) dan Madrasah atau SD
3. Data kualifikasi guru pendidikan agama
4. Permasalahan guru
5. Peningkatan mutu guru
6. Persyaratan sertifikasi guru
7. Data sertifikasi guru pada RA dan Madrasah
8. Pemberian tunjangan profesi guru
9. Pemberian tunjangan kepada guru PNS non sertifikasi dan guru non PNS
10. Beberapa permasalahan dalam pembayaran tunjangan profesi guru
11. Rekapitulasi tunjangan profesi guru terhutang tahun 2008-2013
12. Strategi dan alternative penyelesaian tunjangan profesi terhutang

Berikut adalah uraian dari hal-hal yang telah disebutkan diatas.

1. Dasar hukum dari permasalahan guru. Dasar hukum untuk permasalahan guru dapat dirujuk pada:
 1. UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 4. PP No. 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan;
 5. PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru;
 6. PP No. 41/2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor;
 7. PMK No. 164 Tahun 2010 tentang Tatacara Pembayaran Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan kehormatan Profesor.

Adapun permasalahan guru yang terdapat dalam lingkungan Kemenag adalah:

1. Masih terdapat sejumlah guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4.
2. Masih terdapat sejumlah guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*missmatch*).
3. Distribusi guru belum merata di seluruh daerah yang menyebabkan terdapat beberapa daerah kekurangan guru, sementara di daerah lain kelebihan guru. Hal ini berdampak terhadap terpenuhinya jumlah jam mengajar minimal 24 JTM per minggu.

Dengan demikian, maka usaha Kemenag untuk meningkatkan mutu Guru meliputi:

1. Peningkatan kualifikasi melalui pemberian beasiswa penuh dan bekerjasama dengan beberapa perguruan tinggi untuk program S1 dan S2 bagi guru RA/madrasah dan guru agama pada sekolah serta pemberian bantuan studi bagi guru yang tengah menempuh studi S1.
2. Peningkatan Kompetensi melalui bantuan beasiswa guru kompetensi ganda, diklat kompetensi guru Pendidikan Agama, diklat kompetensi kepala madrasah dan pengawas.

Adapun mengenai sertifikasi guru, persyaratannya adalah:

1. Memiliki kualifikasi pendidikan S1 atau D4, kecuali telah berusia lebih dari 50 tahun dan pengalaman kerja lebih dari 20 tahun.
2. Sudah bertugas dan berstatus sebagai guru tetap sejak 29 Desember 2005 (sebelum UU Nomor 14/2005 diberlakukan).
3. Melaksanakan beban kerja minimal 24 JTM/pekan.

Berdasarkan persyaratan tersebut, sekitar 360.000 orang dari 515.453 orang guru yang dapat mengikuti program sertifikasi guru dalam jabatan di lingkungan Kementerian Agama.

Syarat mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan:

1. Memiliki kualifikasi pendidikan S1 atau D4, kecuali telah berusia lebih dari 50 tahun dan pengalaman kerja lebih dari 20 tahun.
2. Sudah bertugas dan berstatus sebagai guru tetap sejak 29 Desember 2005 (sebelum UU Nomor 14/2005 diberlakukan).
3. Melaksanakan beban kerja minimal 24 JTM/pekan.

Berdasarkan persyaratan tersebut, sekitar 360.000 orang dari 515.453 orang guru yang dapat mengikuti program sertifikasi guru dalam jabatan di lingkungan Kementerian Agama

Pemberian tunjangan profesi guru

Guru yang sudah lulus sertifikasi berhak mendapatkan tunjangan profesi dengan syarat sebagai berikut:

1. Memiliki sertifikat pendidik dan nomor registrasi guru (NRG).

2. Memenuhi beban kerja guru sebanyak 24 JTM/minggu.
3. Mengajar sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimiliki.
4. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat tugas.
5. Ditetapkan sebagai guru profesional (KMA No. 73 Tahun 2011).

Berkaitan dengan pemberian tunjangan kesejahteraan bagi guru PNS adalah Gol II: Rp 286.000
Gol. III: Rp 327.000

Gol. VI: Rp 389.000

(Perpres 108/2007) perbulan untuk jenis tunjangan fungsional, sedangkan untuk non-PNS adalah Rp 250.000 per bulan adapun tambahan penghasilan

(PNS Belum Sertifikasi) adalah Rp 250.000 per bulan (Perpres 52/2009) dan Profesi 1x Gaji Rp 1.500.000 per bulan.

Namun demikian, terdapat beberapa permasalahan dalam pembayaran tunjangan profesi guru seperti:

1. Keterlambatan data kelulusan sertifikasi dari LPTK yang menyebabkan penyediaan anggaran tunjangan profesi belum dapat dialokasikan pada DIPA tahun berjalan.
2. Keterlambatan dalam penerbitan NRG yang melewati tahun berlakunya pembayaran tunjangan profesi.
3. Keterbatasan alokasi anggaran pendidikan untuk membayar tunjangan profesi guru yang disebabkan adanya peserta baru, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat/golongan, dan kenaikan gaji pokok.
4. Masih terdapat perbedaan pemahaman antara satker di lingkungan Kemenag dengan KPPN setempat terkait pelaksanaan PMK 164/2010 tentang pembayaran tunjangan profesi.
5. Guru agama yang diangkat oleh Kemendikbud dan Pemda tunjangan profesinya masih dibebankan pada anggaran DIPA Kementerian Agama.

Oleh karena itulah, Kemenag melakukan strategi dan alternatif penyelesaiannya dengan:

1. Sedang dilakukan verifikasi data tunjangan terhutang oleh BPKP dan Inspektorat Jenderal Kementerian Agama untuk memperoleh data kebutuhan anggaran secara akurat sebagaimana disarankan oleh Kementerian Keuangan dan Kemenko Bidang Kesejahteraan Rakyat.
2. Kementerian Agama berusaha agar penyelesaian tunjangan profesi guru terhutang dibebankan pada sumber pendanaan lain di Kementerian Keuangan dan Bappenas mengingat anggaran pendidikan yang tersedia pada setiap tahunnya sangat terbatas. Jika seluruh hutang tunjangan profesi dibayarkan sekaligus melalui anggaran Kementerian Agama, maka banyak target capaian yang telah ditetapkan pada kegiatan prioritas nasional dan prioritas bidang (RKP) tidak akan tercapai
3. Mulai tahun 2014, Kementerian Agama telah mengalokasikan anggaran sebesar Rp597,8 milyar untuk membiayai pembayaran hutang tunjangan profesi guru.
4. Itjen dan Ditjen Pendis Kementerian Agama bersama BPKP, sedang memfinalkan persiapan untuk melakukan *joint audit* tunjangan profesi guru terhutang.
5. Diusulkan agar pembayaran tunjangan profesi guru agama yang diangkat oleh Kemendikbud atau Pemerintah Daerah dilakukan oleh instansi masing-masing, tidak lagi oleh Kementerian Agama.
6. Perkembangan terakhir, bahwa Kemenkeu masih akan memblokir anggaran tunjangan profesi guru tahun 2014 sebesar Rp 597,8 milyar sampai selesai audit tunjangan profesi guru terhutang oleh BPKP dan Itjen Kemenag.
7. Kekurangan tunjangan profesi yang belum dibayarkan akan diusulkan melalui APBNP 2014. Paparan tersebut diatas secara rinci menggambarkan bahwa proses peningkatan kondisi guru khususnya guru agama di wilayah kementerian agama merupakan permasalahan yang mendapat perhatian serius. Namun perlu disadari bahwa persoalan-persoalan administratif terkait tunjangan dan gaji guru masih dalam proses pembenahan yang terus menerus. Hal ini karena pemberian gaji dan tunjangan kepada sekian juta guru haruslah dilakukan secara teliti dan sesuai dengan data administratif yang akurat.

Executive Summary

Manajemen guru masa depan menuntut pertimbangan dan perumusan kebijakan yang sistemik dan sistematis. Manajemen guru sebagaimana dimaksud terutama berkaitan dengan penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta pengelolaan guru di daerah khusus yang relevan dengan tuntutan kekinian dan masa depan.

Dalam kaitannya dengan substansi manajemen guru sebagaimana dijelaskan di muka, beberapa hal perlu diberi catatan khusus. Pertama, perlu ditetapkan standar mahasiswa calon guru. Standar dimaksud berupa kemampuan intelektual, kepribadian, minat, bakat, ciri-ciri fisik, dan sebagainya. Penentuan standar ini ditetapkan oleh institusi penyedia calon guru dan/atau difilter melalui seleksi calon peserta Pendidikan Profesi Guru (PPG). Dengan demikian, ke depan hanya seseorang dengan karakteristik tertentu yang akan direkrut sebagai calon guru.

Perencanaan kebutuhan guru harus dilakukan secara cermat dan komprehensif, sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan, bidang keahlian, dan sebaran sekolah. Dalam kaitannya dengan rekrutmen calon guru, sudah seharusnya menjadi kebijakan nasional yang tersentralisasi. Demikian juga pembinaan dan pengembangan keprofesian dan karirnya. Atas dasar itu, kiranya diperlukan regulasi baru atau merevitalisasi manajemen guru yang mampu mensinergikan lembaga penyedia, pengguna, dan pemberdayaannya. Regulasi itu, misalnya, berupa Peraturan Presiden mengenai Sistem Terpadu Manajemen Penyediaan, Pemberdayaan, dan Pengembangan Guru. Problem itu muncul karena pemerintah gagal mengafirmasi rekomendasi ILO/Unesco 1966 tentang Status Guru dan juga tidak mematuhi perintah Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang tentang Guru dan Dosen. Pembentukan lembaga khusus yang mengurus guru yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan ternyata tidak mampu melakukan koordinasi eksternal dengan baik sehingga keberagaan lembaga ini tidak memberi kontribusi yang utuh dan signifikan terhadap permasalahan guru. Secara kategorik terdapat 2 (dua) permasalahan besar yang mendera guru yaitu: (1) permasalahan jangka pendek, dan (2) permasalahan jangka panjang. Permasalahan pertama adalah permasalahan jangka pendek yang harus segera diselesaikan secara tuntas; Sedangkan permasalahan jangka panjang perlu disiapkan *grand design* yang tepat agar ada jaminan bahwa bangsa Indonesia memiliki guru profesional yang sesungguhnya. Dengan demikian diperlukan program jangka pendek dan jangka panjang untuk meningkatkan kondisi guru.

Program jangka pendek penyelesaian permasalahan guru meliputi hal-hal yang harus dilakukan pemerintah seperti:

- a. Guru honorer K1 dan K2 yang telah mengikuti test tahun 2013 harus diangkat sebagai PNS. Setelah itu, bagi guru honorer yang non katagori yang telah mengikuti test tahun 2013, direkomendasikan agar diangkat menjadi PNS secara bertahap.
- b. Pemerintah harus menetapkan penghasilan minimal dengan standar diatas UMR bagi guru honorer yang bekerja di sekolah negeri serta guru tetap dan tidak tetap yang bekerja di sekolah swasta dan memberikan subsidi melalui APBN.
- c. Untuk mengatasi permasalahan kesulitan memenuhi beban mengajar 24 jam tatap muka, sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 perlu dilakukan pengaturan ulang. Beban mengajar 24 jam tatap muka, seharusnya tidak hanya mengajar di kelas tetapi juga tugas tambahan lain dan tugas lainnya yang relevan. Untuk itu harus segera dilakukan perubahan terhadap PP No. 74 Tahun 2008.
- d. Peraturan Mennegpan dan RB No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yang antara lain mewajibkan guru untuk membuat publikasi ilmiah harus dihapus karena bertentangan dengan Pasal 1 UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- e. Mendesak Pemerintah cq Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengeluarkan peraturan yang terkait dengan perlindungan guru sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- f. Organisasi Profesi Guru agar diatur dan ditetapkan hanya satu organisasi melalui perubahan PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru untuk memudahkan pemberdayaan organisasi tersebut dalam rangka peningkatan keprofesionalan, kesejahteraan, dan penegakan kode etik guru.
- g. Mendesak Pemerintah mendesain ulang manajemen guru dengan tata kelola baru yang dapat memutus mata rantai hubungan guru dengan pejabat politik sebagai Pembina Pegawai Negeri Sipil daerah. Dipihak lain, tata kelola dimaksud harus mengembalikan otonomi guru, mendorong kreatifitas, inovasi, dan kinerja guru, serta memudahkan guru memperoleh hak-hak konstitusionalnya secara berkeadilan.
- g. Mendesak pemerintah untuk membentuk badan khusus pengelola guru yang bertanggung jawab langsung kepada presiden atau membentuk satu-satunya unit utama (setingkat

Direktorat Jenderal) yang mengelola guru di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

- h. Mendesak Pemerintah untuk menyelesaikan sertifikasi guru yang diangkat sebelum Desember tahun 2005 paling lambat tahun 2015 sesuai dengan amanat UU No. 14 tahun 2005. Guru negeri dan swasta yang diangkat setelah Desember tahun 2005 sampai dengan tahun 2015 yang memenuhi syarat disertifikasi dengan cara yang sama dengan guru yang diangkat sebelum tahun 2005, yang regulasinya harus masuk dalam Revisi PP No. 74 Tahun 2008.

Program Jangka panjang yang harus dilakukan pemerintah dalam rangka penyediaan guru professional di masa depan meliputi hal-hal sebagai berikut:

- d. Mendesak Pemerintah untuk mendesain ulang proses pendidikan calon guru, termasuk pendidikan profesi dengan menetapkan persyaratan mahasiswa calon guru, seperti kemampuan intelektual, kepribadian, minat, bakat, idealisme, dan penentuan standar proses dan kelulusan.
- e. Mendesak Pemerintah untuk membuat perencanaan kebutuhan guru secara komprehensif dan cermat, sesuai dengan karakteristik kebutuhan satuan pendidikan, bidang keahlian, dan sebaran sekolah. Rekrutmen calon guru sudah seharusnya menjadi kebijakan nasional yang tersentralisasi, demikian juga pembinaan dan pengembangan keprofesian dan karir guru.
- f. Pemerintah daerah seharusnya menyediakan anggaran pendidikan dalam APBD untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesional, meningkatkan kualifikasi, dan kesejahteraan guru.