

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan studi kepustakaan, selain mendapatkan teori-teori berkaitan variabel penelitian yang bersumber dari buku referensi juga memperoleh dari hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel penelitian. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai masukan serta bahan pengkajian yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian terkait kebijakan sertifikasi guru ini bukanlah yang pertama kali dilakukan, sebelumnya sudah ada beberapa pernyataan yang dikemukakan. Adapun 5 penelitian terdahulu yang terdiri sebagai berikut

1. Jurnal (Rifqi Khairul Arifin) tahun 2019 berjudul Implementasi Kebijakan Program Sertifikasi Guru. Tujuan penelitian ini untuk tulisan untuk mengetahui bagaimana penerapan implementasi kebijakan sertifikasi guru studi kasus pada Sekolah dasar negeri Cimeong dan Sekolah Dasar Negeri 2 Ganeas Kabupaten. teori yang digunakan Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli yaitu melihat Kondisi Lingkungan, Hubungan Antar Organisasi, Sumber Daya Organisasi, Karakteristik dan Kemampuan Agen Pelaksana. Metode yang digunakan peneliti adalah menggunakan pendekatan kualitatif memiliki prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa lisan atau kalimat tertulis bukan angka dan sifatnya kontekstual. Di Kabupaten Majalengka program sertifikasi masih berjalan dengan baik hanya saja masih ditemukan beberapa kesalahan teknis yaitu kurang siapnya operator dan kurang mengetahuinya guru akan persyaratan pencairan sertifikasi. menggunakan metode kualitatif dengan Studi kasus terhadap 2 Sekolah Dasar di Kabupaten Majalengka yang menghasilkan bahwa program sertifikasi sudah berjalan dengan baik hanya saja masih kurang pada indikator struktur birokrasi dan komunikasi. Perbedaan penulis dengan peneliti sebelumnya yaitu peneliti sebelumnya menggunakan teori Shabbir

Cheema dan Dennis A. Rondinelli, sementara penulis menggunakan teori Charles O. Jones.

2. Jurnal (Neneng Arni Nuraeni, Idrus Affandi, dan Ani Heryani) tahun 2020 berjudul Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi guru, Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Muqowamah Singaparna Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan sertifikasi guru, kinerja guru, pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi guru terhadap kinerja guru dan mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Al-Muqowamah Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan dan karena jumlah populasinya relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sebagai responden yaitu sebanyak 34 orang guru di MTs Al -Muqowamah Kabupaten Tasikmalaya, serta alat analisis yang digunakan adalah alat analisis jalur path. Hasil penelitian melalui uji t (regresi parsial) menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dan kompetensi guru berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru. Variabel implementasi kebijakan memiliki koefisiensi sebesar 0,592. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 50. 1%. sedangkan Variabel kompetensi guru (x_2) mempunyai koefisiensi jalur 0,419. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 32. 6%. Oleh karena itu perlu ditekankan bahwa sosialisasi kebijakan sertifikasi guru perlu dikembangkan dan konsisten sehingga guru dapat melakukan proses sertifikasi, mengikuti pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme untuk meningkatkan kinerja guru. Perbedaan penulis dengan peneliti sebelumnya yaitu Penelitian terdahulu ini membahas tentang implementasi kebijakan sertifikasi guru menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dan penelitian

sebelumnya ini juga terfokus pada kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada sertifikasi guru pada guru di Kota Tangerang Selatan.

3. Jurnal (Muhamad Dzikry Alfath, Yayah Huliatusisa) tahun 2020 berjudul Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru yang bersertifikasi pendidik layak dalam melaksanakan tugas pendidik profesional, meningkatnya proses pembelajaran, meningkatnya kesejahteraan dan martabat guru di Sekolah Dasar Negeri Dukuh V Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang, menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu mengkaji dan menganalisis data secara objektif sesuai dengan data yang ditemukan dilapangan. Kemudian data yang terkumpul dari hasil penelitian di deskripsikan dalam bentuk kata-kata. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen daftar pertanyaan wawancara, observasi dan dokumentasi. Kesimpulan penelitian bahwa kebijakan sertifikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru yang berdampak pada terwujudnya Pendidikan nasional yang bermutu. Perbedaannya Penelitian terdahulu ini membahas tentang Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru yang dimana berfokus pada Analisis, Sedangkan penelitian ini membahas tentang bagaimana Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di Kota Tangerang Selatan.
4. Jurnal (Nur laila, Deli Anhar, Abdul Wahid) tahun 2022 berjudul Impelementasi Kebijakan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru (Studi kasus Sekolah Dasar Negeri Gadang 2 Banjarmasin). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SDN Gadang 2 Banjarmasin, melihat tingkat implementasi Kinerja guru terhadap kebijakan sertifikasi di SDN Gadang 2 Banjarmasin, mengetahui penghambat dan bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan dari penerapan kebijakan sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru di SDN Gadang 2 Banjarmasin, Metode penelitian yang digunakan yaitu

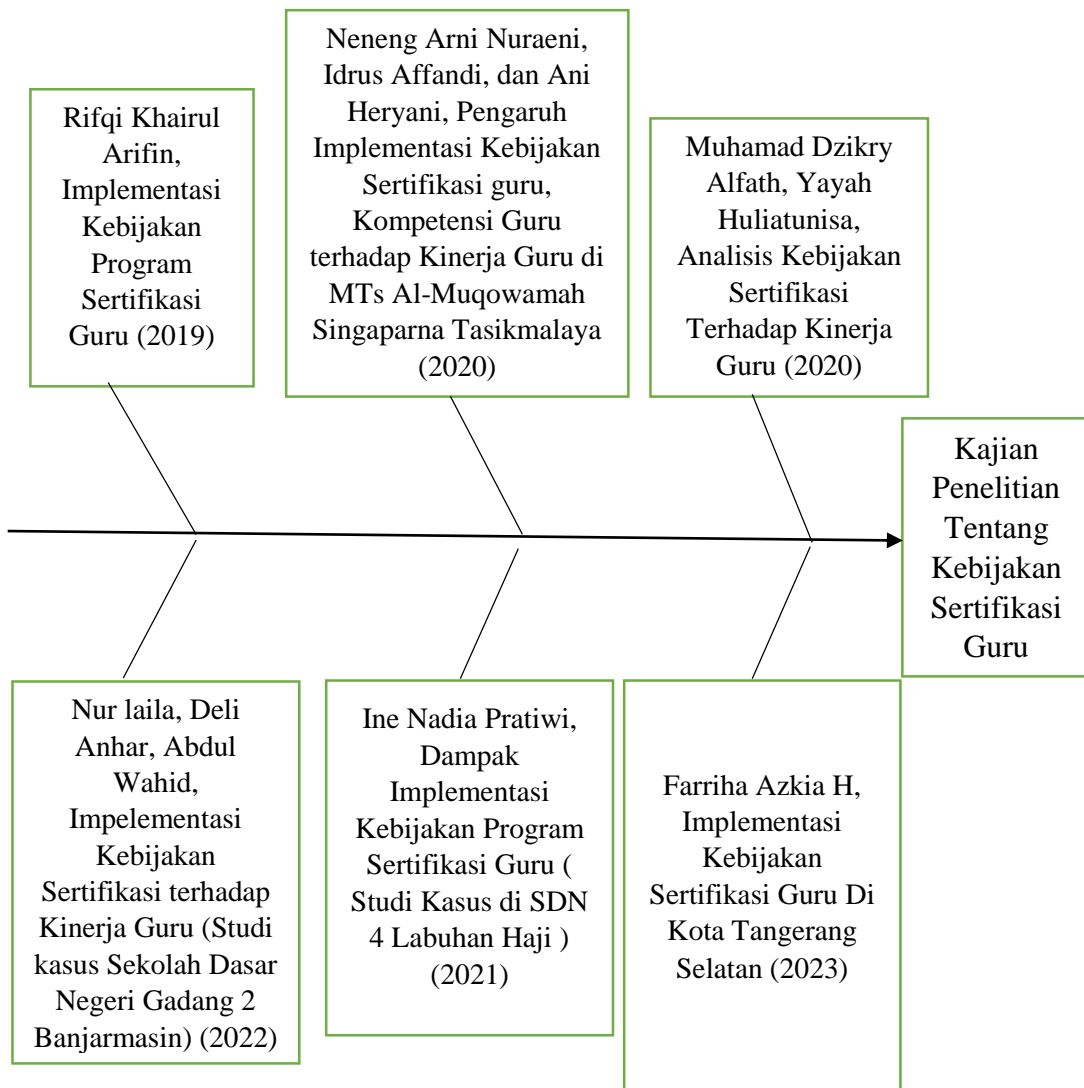
pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulam data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, ada pun wawancara yang dilakukan kepada 5 orang guru dan 1 kepala sekolah,. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan analisis diskritif kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru di SDN Gadang 2 dilihat dari implementasi kebijakan publik yaitu, komunikasi, sumberdaya, disposisi dan sumber birokrasi yang di hubungkan dari hasil kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, kemampuan kerja, komunikasi, dgan membandingkan hasil UAS pada tahun 2018 dan 2019. Dari pengukuran tersebut dapat dilihat bagaimana kinerja guru di SDN Gadang 2 Banjarmasin yang telah mengikuti dan mendapatkan sertifikasi baik dalam hal tanggung jawab dan kinerjanya, Namun masih ada hal-hal yang harus di tingkatkan lagi agar kedepannya kebijakan sertifikasi ini mampu meningkatkan kinerja guru semakin baik lagi dari sebelumnya. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya terfokus pada Kebijakan Sertifikasi pada kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada bagaimana berjalannya Kebijakan sertifikat guru di Kota Tangerang Selatan.

5. Jurnal (Ine Nadia Pratiwi) tahun 2021 berjudul Dampak Implementasi Kebijakan Program Sertifikasi Guru (Studi Kasus di SDN 4 Labuhan Haji). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kebijakan sertifikasi pada guru SD 4 Labuhan haji . Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan terdiri atas reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kebijakan sertifikasi pada Guru 4 Labuhan Haji telah memberikan dampak yang sejalan dengan tujuan sertifikasi guru yaitu menciptakan guru yang professional. Secara khusus hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1)Dampak yang dikehendaki dari kebijakan sertifikasi guru menunjukkan bahwa sertifikasi guru telah

meningkatnya kemampuan dan kompetensi guru dalam menciptakan suasana lingkungan belajar yang efektif. Guru lebih profesional menjaga ketepatan waktu masuk kelas dan memulai pelajaran sesuai prosedur dan roster pelajaran yang ditetapkan, dan disiplin dalam mempersiapkan seluruh perangkat pembelajaran. Sertifikasi guru juga telah meningkatnya kesejahteraan dan martabat guru sebagai konsekuensi atas tunjangan 1 kali gaji pokok setiap bulannya, 2) Dampak aktual sertifikasi guru telah menjadikan gaya hidup guru menjadi lebih konsumtif dan dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, namun hal tersebut menjadi wajar dan manusiawi dengan beban mengajar 24 jam/minggu yang menuntut para guru untuk total fokus di sekolah. Perbedaan penulis dengan peneliti sebelumnya yaitu Penelitian saya mengkaji tentang implementasi kebijakan sertifikasi guru, sedangkan penelitian sebelumnya ini mengkaji terkait dampak dari pengimplementasian kebijakan program sertifikasi guru.

Untuk memahami posisi penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan dengan diagram *fishbone* berikut :

Gambar 2.1 Diagram Fishbone



Berdasarkan diagram fishbone diatas dari kelima penelitian terdahulu tujuan dari penelitiannya saling berkesinambungan dengan variabel penelitian yang lainnya yaitu sama dalam mengkaji kebijakan sertifikasi guru. Kebaharuan penelitian ini ialah penelitian ini menggunakan teori Charles O Jones dengan indikator

Organisasi, Interpretasi dan Aplikasi/, dan penelitian ini berfokus pada sertifikasi guru di Kota Tangerang Selatan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Implementasi Kebijakan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Implementasi juga diartikan sebagai pengembangan versi kerja sistem dari desain yang diberikan. Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan

Menurut Kamus Webster dalam Sholichin Abdul Wahab (2004) merumuskan secara pendek bahwa implementasi adalah *to implememnt* (mengimplementasikan) berarti *to provide means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); *to give practical effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Pengertian implementasi selain menurut Webster juga dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi adalah: “Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan”. (Van Meter dan Van Horn dalam Wahab, 2001: hlm 65).

Menurut Guntur Setiawan (2004) mengemukakan mengenai implementasi atau pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif. Pengertian implementasi tersebut, dapat dikatakan bahwa implementasi yaitu merupakan proses untuk melaksanakan sebuah ide, proses atau seperangkat aktivitas baru

dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi terciptanya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksana yang bisa dipercaya. Selain itu pada proses implementasi diperlukan adanya konsistensi antara proses dan hasil. Hal ini di jelaskan oleh Rahmat, Pujiartini dan Titin (2020) Implementasi kebijakan dipandang berhasil ketika konsistensi adalah pandangan antara proses dan hasil yang dicapai.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan implementasi merupakan sebuah upaya atau proses untuk menjalankan suatu keputusan tertentu. Dalam studi kebijakan publik, maka implementasi ini mencakup keputusan, konflik, dinamika masyarakat, dana apa yang didapat masyarakat dari sebuah kebijakan. Berbicara tentang implementasi pembahasannya akan mengarah pada masalah penerapan atau pelaksanaan suatu aturan atau keputusan.

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu.

Carl Friedrich (2008) mengemukakan pengertian kebijakan sebagai berikut, kebijakan adalah suatu tindakan, mengarah pada tujuan, diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu, sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan, seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. Kebijakan adalah upaya untuk memecahkan, mengurangi, atau mencegah suatu masalah dengan cara tertentu yaitu tindakan terarah. Jika mengacu pada pendapat ahli dapat dilihat secara umum kebijakan sebagai sebuah keputusan atau consensus yang dibuat untuk tujuan-tujuan tertentu, dalam konsep kebijakan publik, kebijakan dibuat untuk memenuhi kepentingan-kepentingan atau sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan masyarakat.

Menurut Darmawan dan Atmojo (2020) Kebijakan Pemerintah adalah langkah/keputusan yang diambil oleh pemerintah terhadap suatu

permasalahan untuk kepentingan masyarakat. Istilah kebijakan (*policy*) seringkali penggunaannya dipertukarkan dengan istilah-istilah lain seperti tujuan (*goals*), program, keputusan, Undang-Undang, Ketentuan-Ketentuan, usulan-usulan dan rancangan besar.

Menurut James E Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2009) berpendapat bahwa kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Implikasi dari pengertian yang dibuatnya, kemudian Anderson berpendapat bahwa:

1. Kebijakan publik itu selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan tindakan yang berorientasi pada tujuan.
2. Kebijakan itu berisi tindakan-tindakan atau pola tindakan pejabat pemerintah.
3. Kebijakan itu merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah Jadi, bukan merupakan apa yang pemerintah bermaksud akan melakukan sesuatu atau menyatakan akan melakukan sesuatu.
4. Kebijakan publik itu dapat bersifat positif dalam arti merupakan beberapa tindakan pemerintah mengenai masalah tertentu atau bersifat negative dalam arti merupakan keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
5. Kebijakan publik setidaknya-tidaknyanya dalam arti yang positif didasarkan melalui atau selalu dilandaskan pada peraturan perundang-undangan dan bersifat memaksa.

Tachjan (2008) mengemukakan bahwa mengubah program-program menjadi praktek, tidaklah sederhana sebagaimana tampaknya karena berbagai hal yang berkaitan dengan sifat dari permasalahan, situasi sekelilingnya, atau organisasi sebagai mesin administratif yang bertugas melaksakannya, maka 23 program-program tidak dapat dilaksanakan sebagaimana yang dimaksud. Kebijakan adalah seperangkat keputusan yang diambil oleh suatu pihak dalam rangka untuk memilih tujuan dan juga cara untuk mencapainya. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat

memaksakan atau melarang suatu perilaku, kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Menurut Iskandar dan Mutiarin (2014) Kebijakan diperlukan organisasi pelaksana, karena di dalam organisasi ada kewenangan dan berbagai sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan bagi pelayanan publik. Sedangkan lingkungan kebijakan tergantung pada sifatnya yang positif atau negatif. Jika lingkungan berpandangan positif terhadap suatu kebijakan akan menghasilkan dukungan positif sehingga lingkungan akan berpengaruh terhadap kesuksesan implementasi kebijakan. Sebaliknya, jika lingkungan berpandangan negatif maka akan terjadi benturan sikap, sehingga proses implementasi terancam akan gagal. Lebih daripada tiga aspek tersebut, kepatuhan kelompok sasaran kebijakan merupakan hasil langsung dari implementasi kebijakan yang menentukan efeknya terhadap masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas maka dapat diketahui bahwa implementasi adalah aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan. Proses implementasi ini sebuah proses yang terencana, dinamis, dan kompleks namun dalam sisi lain harus diukur. Proses implementasi menurut peneliti merupakan dimana sebuah kebijakan di uji, apakah benar-benar dapat bermanfaat bagi masyarakat atau hanya sebuah wacana politik yang hadir untuk orientasi kekuasaan. Kebijakan publik memiliki makna sebuah atau serangkaian keputusan yang dibuat oleh pemerintah dengan orientasi tertentu dan dimaksudkan untuk kepentingan orang banyak. Aturan atau ketentuan yang dibuat pemerintah tentunya mengacu pada tujuan deal demi kebaikan masyarakat banyak, namun apakah nanti kebijakan ini idapat memberi pengaruh nyata pada masyarakat akan sangat tergantung pada proses penerapan atau implementasinya.

2.2.1.1 Tahap-Tahap Implementasi Kebijakan

Untuk mengefektifkan implementasi kebijakan yang ditetapkan, maka diperlukan adanya tahap-tahap implementasi kebijakan. M. Irfan Islamy (2001) membagi tahap implementasi dalam 2 bentuk, yaitu:

1. Bersifat *self-executing*, yang berarti bahwa dengan dirumuskannya dan disahkannya suatu kebijakan maka kebijakan tersebut akan terimplementasikan dengan sendirinya, misalnya pengakuan suatu negara terhadap kedaulatan negara lain.
2. Bersifat non *self-executing* yang berarti bahwa suatu kebijakan publik perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan pembuatan kebijakan tercapai.

Ahli lain, Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn (2008) dari formulasi ke implementasi kebijakan negara mengemukakan sejumlah tahap implementasi yaitu: Tahap I Terdiri atas kegiatan-kegiatan:

- a. Menggambarkan rencana suatu program dengan penetapan tujuan secara jelas,
- b. Menentukan standar pelaksanaan,
- c. Menentukan biaya yang akan digunakan beserta waktu pelaksanaan.

Tahap II: Merupakan pelaksanaan program dengan mendayagunakan struktur staf, sumber daya, prosedur, biaya serta metode. Tahap III: Merupakan kegiatan-kegiatan: Menentukan jadwal, Melakukan pemantauan, Mengadakan pengawasan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan program. Dengan demikian jika terdapat penyimpangan atau pelanggaran dapat diambil tindakan yang sesuai dengan segera. Jadi implementasi kebijakan akan selalu berkaitan dengan perencanaan penetapan waktu dan pengawasan, sedangkan menurut Mazmanian dan Sabatier yaitu mempelajari masalah implementasi kebijakan berarti berusaha untuk memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program diberlakukan atau dirumuskan. Yakni peristiwa-peristiwa dan kegiatan-kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan kebijakan baik yang menyangkut usaha-usaha untuk mengadministrasi maupun usaha untuk memberikan dampak tertentu pada masyarakat. Hal ini

tidak saja mempengaruhi perilaku lembaga-lembaga yang bertanggung jawab atas sasaran tetapi memperhatikan berbagai kekuatan politik, ekonomi, sosial yang berpengaruh pada implelementasi kebijakan negara

2.2.1.2 Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan menurut Nugroho (2003) terdapat dua pilihan untuk mengimplementasikannya, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program dan melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan tersebut. Oleh karena itu, implementasi kebijakan yang telah dijelaskan oleh Nugroho merupakan dua pilihan, dimana yang pertama langsung mengimplementasikan dalam bentuk program dan pilihan kedua melalui formulasi kebijakan. Jadi implementasi kebijakan akan selalu berkaitan dengan perencanaan penetapan waktu dan pengawasan. implementasi kebijakan bila dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai faktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

Menurut Bakhtiar dan Qodir (2015) faktor yang mempengaruhi dari tiap-tiap model yang sinergi, dan salah satu model yang paling dominan digunakan adalah model Edwards III. Hasil penggabungan tersebut yaitu :

1. Tingkat Kepatuhan Dalam hal ini untuk memahami aspek kepatuhan dilakukan dengan:
 - a. Melihat ada tidaknya aturan pelaksanaan.
 - b. Komitmen pelaksana akan aturan pelaksanaan yang ada.
 - c. Kepatuhan pelaksana dalam melaksanakan tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan.
2. Berbagai faktor yang dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan yaitu:
 - a. Sumberdaya: baik berupa dana maupun sumberdaya manusia.
 - b. Komunikasi: baik komunikasi vertikal maupun horizontal.

- c. Sikap pelaksana: meliputi sikap terhadap program dan sasaran program.
- d. Kondisi sosial ekonomi.

Menurut George C. Edward III dalam Agustino (2016: 138) menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan istilah Direct and Indirect Impact on Implementation. Dalam pendekatan yang dijelaskan oleh Edward III, terdapat empat variable yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu:

1) Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga dapat mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para actor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para implemetor kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi secara serius dapat mempengaruhi implementasi kebijakan. Terdapat tiga

indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variable komunikasi tersebut, yaitu:

1. Transmisi

Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian, hal ini disebabkan karena komunikasi telah melalui beberapa tingkatan birokrasi sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan

2. Kejelasan

Komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (street-level-bureuacrats) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu). Ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, namun para pelaksana membutuhkan kejelasan informasi dalam melaksanakan kebijakan agar tujuan yang hendak dicapai dapat diraih sesuai konten kebijakan.

3. Konsistensi

Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten untuk diterapkan dan dijalankan. Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

- 2) Sumber Daya

Sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan, karena bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan suatu kebijakan, jika para personil yang bertanggung jawab mengimplementasikan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan bisa efektif. Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan

meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja. Sumber-sumber penting dalam implementasi kebijakan yang dimaksud antara lain mencakup:

1. Staff

Dalam implementasi kebijakan harus ada ketepatan atau kelayakan antara jumlah staf yang dibutuhkan dan keahlian yang harus dimiliki dengan tugas yang akan dikerjakan.

2. Informasi

Informasi ini harus relevan dan memadai tentang bagaimana cara mengimplementasikan suatu kebijakan.

3. Wewenang

Hal lain yang harus ada dalam sumber daya adalah kewenangan untuk menjamin atau meyakinkan bahwa kebijakan yang diimplementasikan adalah sesuai dengan yang mereka kehendaki.

4. Fasilitas

fasilitas atau sarana yang digunakan untuk mengoperasionalkan implementasi suatu kebijakan yang meliputi: dana untuk membiayai operasionalisasi implementasi kebijakan tersebut, gedung, tanah, sarana dan prasarana yang kesemuanya akan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan.

- 3) Disposisi

Disposisi atau “sikap dari pelaksana kebijakan” adalah factor penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias. Hal-hal yang perlu dicermati pada disposisi, yaitu:

1. Sikap pelaksana

Disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi.

2. Insentif

yaitu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana kebijakan agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan.

4) Struktur birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik. Karakteristik yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi atau organisasi ke arah yang lebih baik, yaitu:

1. Membuat Standar Operating Procedures (SOP) yang lebih fleksibel

SOP adalah suatu prosedur atau aktivitas terencana rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan seperti aparatur, administrator, atau birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pada setiap harinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (atau standar minimum yang dibutuhkan masyarakat).

2. Melaksanakan Fragmentasi

Tujuannya untuk menyebar tanggung jawab berbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan terfragmentasinya struktur birokrasi, maka implementasi akan lebih efektif karena dilaksanakan oleh organisasi yang kompeten dan kapabel.

Menurut Teori Proses Implementasi Van Meter dan Van Horn (2008) faktor-faktor yang mendukung implementasi kebijakan yaitu:

- 1) Ukuran-ukuran dan tujuan kebijakan.
Dalam implementasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran program yang akan dilaksanakan harus diidentifikasi dan diukur karena implementasi tidak dapat berhasil atau mengalami kegagalan bila tujuantujuan itu tidak dipertimbangkan.
- 2) Sumber-sumber.
Kebijakan Sumber-sumber yang dimaksud adalah mencakup dana atau perangsang (*incentive*) lain yang memperlancar implementasi yang efektif, mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.
- 3) Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan.
Implementasi dapat berjalan efektif bila disertai dengan ketepatan komunikasi antar para pelaksana.
- 4) Karakteristik badan-badan pelaksana
Karakteristik badan-badan pelaksana erat kaitannya dengan struktur birokrasi.
- 5) Kondisi ekonomi, sosial dan politik.
Kondisi ekonomi, sosial dan politik dapat mempengaruhi badanbadan pelaksana dalam pencapaian implementasi kebijakan.
- 6) Kecenderungan para pelaksana Intensitas kecenderungan-kecenderungan dari para pelaksana kebijakan akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian kebijakan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan.

Marilee S. Grindle dalam Suharno (2013) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dua variabel besar, yaitu variabel isi kebijakan dan lingkungan implementasi kebijakan. Variabel isi kebijakan (*content of policy*) meliputi beberapa hal:

1. Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target groups termuat dalam isi kebijakan.
2. Jenis manfaat yang diterima oleh target groups.
3. Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.
4. Apakah letak sebuah program sudah tepat
5. Apakah sebuah kebijakan telah menyebut implementornya dengan rinci.
6. Apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai.

Sedangkan lingkungan implementasi kebijakan (*context of implementation*), mencakup tiga aspek sebagai berikut:

1. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para actor yang terlibat dalam implementasi kebijakan.
2. Karakteristik institusi dan rezim yang berkuasa.
3. Tingkat kepauhan dan responsivitas kelompok sasaran

Charles O.Jones dalam dalam Tahir (2014) mengatakan bahwa: implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoperasikan sebuah program dengan memperhatikan tiga aktivitas utama kegiatan. Tiga aktivitas dimaksud adalah:

1. Organisasi, pembentukan atau penataan kembali sumber daya, unit-unit serta metode untuk menunjang agar program berjalan,
2. Interpretasi, menafsirkan agar program menjadi rencana dan pengarahan yang tepat dan dapat diterima serta dilaksanakan, dan
3. Aplikasi (penerapan), berdasarkan dengan pelaksanaan kegiatan rutin yang meliputi penyediaan barang dan jasa

Menurut Bachtiar (2011) factor yang mempengaruhi derajat keberhasilan implementasi adalah faktor komunikasi, sumber daya, disposisi kecenderungan implementor, dan struktur birokrasi. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu implementasi kebijakan. sama lainnya, yang pada akhirnya mempengaruhi

Dari pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pakar kebijakan diatas, secara umum terlihat bahwa para ahli kebijakan tersebut memiliki variasi pandangan dalam merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Variasi padangan tersebut. dapat disimpulkan bahwa implementade merupakan suatu proses yang sangat kompleks karena ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap implementasi suatu kebijakan Faktor pendukung implementasi kebijakan harus didukung dan diterima oleh masyarakat. apabila anggota masyarakat mengikuti dan mentaati sebuah kebijakan maka sebuah implementasi kebijakan akan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan tanpa adahambatan-hambatan yang mengakibatkan sebuah kebijakan tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.2 Kebijakan sertifikasi guru

2.2.2.1 Pengertian Sertifikasi

Istilah sertifikasi dapat diartikan sebagai keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada profesi dan sekaligus sebagai pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas, Sertifikasi pada dasarnya mengacu pada sebuah proses pemberian pengakam terhadap suatu profesi tertentu sebagai bukti kelayakan yang bersangkutan untuk melakukan praktik profesinya. Menurut National Commission on Educational Sevices (NCES), sertifikasi adalah prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar.

Mulyasa mendefinisikan sertifikasi guru sebagai proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau

meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Sedangkan Sertifikasi menurut Martinis Yamin (2007) “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional”. Sertifikasi dalam istilah makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga yang berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap layak dalam mengembangk tugas profesi mendidik, maka harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Guru Dan Dosen, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen melalui program profesi guru dalam jabatan, pendidikan profesi guru, pendidikan dan latihan profesi guru, serta penilaian portofolio. Dalam penelitian ini sertifikasi guru yang dimaksud adalah proses pemberian sertifikasi guru yang dilakukan dengan mengacu pada proses dan prinsip sertifikasi yang dapat ditempuh melalui: 1) Program Profesi Guru Dalam Jabatan 2) Pendidikan Profesi Guru 3) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru 4) Penilaian Portofolio. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pada pasal 1 ayat (1) PERMENPAN Nomer 11 Tahun 2011 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan dijelaskan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan selanjutnya disebut “Sertifikasi adalah proses pemberian

sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan konseling, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan”. Sertifikasi dilaksanakan melalui:

- 1) Penilaian portofolio,
- 2) Pendidikan latihan dan profesi keguruan,
- 3) Pemberian sertifikasi pendidik secara langsung, atau
- 4) Pendidikan profesi guru.

Dari beberapa penjelasan mengenai sertifikasi, penulis menyimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah legalitas yang diberikan oleh lembaga sertifikasi sebagai bukti formal kelayakan profesi kepada guru atau dosen yang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan setelah dinyatakan lulus dari uji kompetensi dan portofolio.

2.2.1.3 Dasar Hukum, Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Dasar hukum sertifikasi guru dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen membahas secara detail hal-hal yang berkaitan dengan guru dan dosen, adapun sebagai berikut (Wahyudi, 2012)

- 1) Pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Pasal 9, Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.
- 3) Pasal 10 ayat (1), Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi
- 4) Pasal 11 ayat (1), Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

- 5) Pasal 12. Setiap orang yang telah memperoleh sertifikat pendidik memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu
- 6) Pasal 14 ayat (1),
- 7) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:
 - a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
 - b. Mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
 - c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
 - d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya
 - e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalannya
 - f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundangundangan
 - g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
 - h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
 - i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
 - j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau
 - k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Dari penjelasan diatas disimpulkan sertifikasi pendidik tidak hanya melekat kepada penerima sertifikat yaitu Guru dan Dosen tetapi dengan lembaga pendidikan yang menjadikannya tempat untuk mengaplikasikan keprofesionalitasannya. Guru dan Dosen secara mendasar harus mempunyai

nilai kompetensi yang mumpuni ditunjang dengan hak fasilitas yang didapatkan, tidak serta merta serifikasi melekat dalam jabatannya.

Disamping jabatan serifikasi, Guru dan Dosen diprioritaskan terus mengembangkan kualitas kompetensi kepada lembaga yang menaunginya. Landasan hukum lainnya sebagai pedoman pelaksanaan serifikasi guru diantaranya:

1. UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan
2. Peraturan Pemerintah Nomer 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
3. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomer 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi guru.
4. Fatwa Pendapat Hukum Meriteri dan Hak Asasi Manusia No.1.UM.01,02- 253.
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 Tahun 2007 tentang Serifikasi Bagi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan.
6. Keputusan Mendiknas Nomer 122/P/2007 Tahun 2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi penyelenggara Serifikasi Guru dalam Jabatan.
7. Keputusan Mendiknas Nomer 122/P/2007 Tahun 2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Serifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan.

Ada dua sasaran yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan serifikasi: Pertama, Para lulusan sarjana pendidikan maupun non kependidikan yang menginginkan guru sebagai pilihan profesinya. Kedua, para guru dalam jabatannya. Menurut Wibiwi, serifikasi guru bertujuan untuk hal-hal berikut:

1. Melindung profesi pendidik dan tenaga pendidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-pratik yang tidak kompetem sehingga merusak citra pendidik dan tenaga pendidikan.

3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga pendidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Sertifikasi merupakan pemenuhan kebutuhan untuk guru meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi: pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Selain itu, tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru. Guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

Lebih lanjut dikemukakan tentang manfaat sertifikasi tenaga kependidikan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan mutu yang meliputi;
 - a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
 - b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan pada praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.

- c. Peningkatan melalui melaknisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
 - d. Proses seleksi yang baik, program pelatihan yang lebih bermutu meupun untuk usaha belajar secara mandiri mencapai peningkatan profesionalisme.
- 2) Penjaminan mutu, yang meliputi;
- a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan khususnya semakin memberikan pelanggan. Jaminan para pengguna akan atau melindungi para pelanggan
 - b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

2.2.1.4 Prinsip-prinsip sertifikasi guru

Adapun prinsip-prinsip sertifikasi guru menurut Depdiknas, dalam buku 1 Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi adalah: a) Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. b) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru. c) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. d) Dilaksanakan secara terencana dan sistematis. e) Menghargai pengalaman kerja guru. f) Jumlah peserta guru ditetapkan oleh pemerintah.

- 1) Dilaksanakan Secara Objektif, Transparan, dan Akuntabel,

Yang dimaksud dengan objektif yaitu berpedoman pada proses perolehan sertifikat pendidik, serta memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu berpedoman kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi.

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

2) Berujung pada Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional Melalui Peningkatan Kompetensi dan Kesejahteraan Guru,

Alih-alih peningkatan kesejahteraan peningkatan kompetensinya, guru disyaratkan pada menjadi tidak cukup sekedar bermodalkan kualifikasi akademik saja melainkan seorang guru memenuhi kompetensi kepribadia, akademik, profesional dan sosial. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Oleh karena itu, guru yang telah lulus uji sertifikasi akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus bukan pegawai negeri sipil (swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

3) Dilaksanakan Sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan,

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Perundang-undangan tersebut merupakan suatu ketetapan politik bahwa guru adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional, sekaligus sebagai landaasan hukum dan pelaksanaan sertifikasi agar tidak muncul berbagai penyimpangan dari aturan main yang sudah ada. Penyimpangan yang harus diwaspadai adalah pelaksanaan sertifikasi yang tidak benar. Ceh karenanya, begitu ada gejala penyimpangan,

pemerintah harus mengambil tindakan tegas. Seperti mencabut hak melaksanakan sertifikasi dari lembaga yang dimaksud. Atau menetapkan seseorang tidak boleh menjadi penguji sertifikasi dan lain sebagainya.

4) Dilaksanakan Secara Terencana dan Sistematis,

Agar pelaksanaan sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah. Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi. jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahun ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing provinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/Kota yang masuk di pusat data Direktorat jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

5) Menghargai Pengalaman Guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menunjang profesionalitas guru dalam mengajar. Dalam beberapa hal, guru yang mempunyai masa kerja lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pembelajaran dibanding dengan guru yang masih relatif baru. Oleh karena itu, pengalaman kerja guru perlu mendapat penghargaan sebagai salah satu komponen yang diperhitungkan dalam sertifikat guru.

6) Jumlah Peserta Sertifikat Guru ditetapkan oleh Pemerintah,

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten Kota yang masuk dipusat data Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

2.2.1.5 Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Dasar pelaksanaan sertifikasi terdapat dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 yang berbunyi "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan di Pasal 11 ayat 1 yang berbunyi "Sertifikat pendidik yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan". Dasar pelaksanaan sertifikasi guru yang lain adalah:

1. Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan yang ditetapkan 4 Mei 2007.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
4. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Uji kompetensi guru dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan pedagogik dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian.

Sertifikasi dilakukan dengan mendaftarkan semua yang dimiliki tiap guru. Data tersebut dapat berupa ijazah, diploma, tanda lulus kursus, tanda mengikuti pelatihan. "Seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik". Guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik wajib memenuhi kualifikasi akademik dari sertifikat

pendidik paling lama 10 tahun sejak berlakunya Undang-Undang. Salah satu penerapan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 adalah program sertifikasi guru dalam jabatan yang dilaksanakan melalui:

1. Penilaian portofolio guru sebagaimana dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi Guru dalam jabatan.
2. Jalur pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori maka kerangka pemikiran penelitian ini sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk penelitian ini sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk penelitian. Maka Teori yang digunakan untuk dapat menganalisis Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Di Kota Tangerang Selatan penelitian ini menggunakan teori dari Charles O. Jones . Dalam teori tersebut keberhasilan suatu implementasi kebijakan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu Organisasi, Interpretasi dan Aplikasi (Penerapan). Selanjutnya, untuk menganalisa Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Di Kota Tangerang Selatan, penelitian ini akan difokuskan untuk mengamati faktor- faktor tersebut sebagai fenomena pengamatan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dapat dijelaskan bahwa penelitian ini akan menganalisa bagaimana faktor-faktor dalam implementasi kebijakan yaitu Organisasi, Interpretasi dan Aplikasi (Penerapan) mempengaruhi Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Di Kota Tangerang Selatan.

Pertama, organisasi. Organisasi mengacu pada struktur, sumber daya, dan tata kelola yang ada dalam lembaga yang bertanggung jawab atas implementasi kebijakan. Organisasi disini untuk melihat bagaimana Kualitas dan kapasitas lembaga pendidikan dan instansi pemerintah di Tangerang Selatan, seperti Dinas Pendidikan, sangat menentukan sejauh mana kebijakan ini dapat dijalankan secara

efektif, dan untuk melihat Ketersediaan sumber daya manusia, anggaran, dan infrastruktur yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan sertifikasi.

Kedua, interpretasi. interpretasi disini adalah untuk melihat bagaimana kebijakan dipahami oleh para pemangku kepentingan yang terlibat dalam pelaksanaannya, terutama oleh para guru dan administrator pendidikan. Jika kebijakan sertifikasi tidak dipahami dengan baik oleh guru atau pejabat pendidikan, maka implementasi bisa menyimpang dari maksud awal kebijakan tersebut. Interpretasi juga untuk melihat bagaimana Dinas Pendidikan melakukan sosialisasi yang baik mengenai tujuan, prosedur, dan manfaat dari sertifikasi guru agar pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang sama.

Ketiga, Aplikasi (Penerapan). Aplikasi merujuk pada bagaimana kebijakan diterapkan secara praktis di lapangan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengimplementasikan kebijakan sesuai dengan panduan yang telah ditetapkan. Kesiapan para guru dalam mengikuti sertifikasi menjadi salah satu aspek penting dalam penerapan kebijakan ini. Pelatihan yang memadai harus diberikan agar mereka bisa memenuhi standar sertifikasi.

Kerangka berpikir tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2. berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

