

PELAKSANAAN PENILAIAN JABATAN FUNGSIONAL GURU SEKOLAH DASAR

**Oleh:
Nugraha Suharto, M. Pd.**

Abstrak

Sampai akhir tahun 1999 ini, pelayanan akan pendidikan dasar sebagai kebutuhan pendidikan masyarakat Indonesia, masih tergolong besar. Dengan kondisi demikian, sudah barang tentu dalam penyelenggaraannya tidak semudah membalik telapak tangan, banyak kendala dan tantangan yang masih harus dihadapi dan diatasi. Salah satu kendala yang cukup dominan dalam penyelenggaraan pendidikan dasar ini, terutama pada tingkat Sekolah Dasar di daerah pedesaan adalah, masalah 'Guru Kelas'.

Sekolah Dasar di daerah pedesaan, umumnya mengalami kekurangan 'Guru Kelas' sehingga alternatif utama dalam mewujudkan produktivitas pendidikan yang optimal terletak pada upaya bagaimana meningkatkan '**Kualitas Kinerja Guru**' yang ada, disamping upaya menyediakan Guru Sukwan atau Guru Kontrak.

Di sisi Lain, adanya Kebijakan Pemerintah yakni; SK MEMPAN NO. 84 Tahun 1993 Tentang : Jabatan fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, yang sebenarnya ditujukan untuk pembinaan karier Guru dalam hal kenaikan Pangkat/Gol, secara tak langsung merupakan sarana untuk memotivasi Guru dalam meningkatkan Kinerjanya. Sebab melihat pada rincian kegiatan Surat Keputusan tersebut, menunjukkan adanya hubungan bahwa, semakin banyak point Angka Kredit terkumpul, maka semakin banyak pula kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan guru dilakukan oleh para guru atau tingginya Pangkat/Gol seorang Guru akan berbanding lurus dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kata Kunci:

Jabatan Fungsional merupakan suatu upaya yang ditujukan untuk pengembangan karier para Guru, melalui sistem angka kredit.

Angka Kredit, yaitu: Angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang Guru dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk peningkatan dan kenaikan pangkat dalam jabatan Guru." (Pasal: 1 Ayat: (2) dalam SK MENPAN No. 84/1993).

Kualitas Kinerja adalah, wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. .” (L. A. N., 1992:3)

Kinerja guru adalah wujud perilaku guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) yakni, bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar. Secara konseptual kinerja guru merupakan akumulasi dari motivasi dan ability guru.(T. R. Mithcell, 1978: 327).

Abiliti Guru dapat diartikan kecakapan profesional guru menunjuk pada suatu tindakan kependidikan yang berdampak positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa.Dan bentuk tindakan kependidikan tersebut dapat berwujud keterampilan mengajar (*Teaching skills*) sebagai akumulasi dari pengetahuan (*Knowledge*) yang diperoleh para guru saat di bangku pendidikan. (A. Samana, 1994: 51).

Motivasi Guru disini diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang berhubungan dengan sesuatu dalam perilaku guru. Sedangkan pengertian sesuatu yang dimaksud merupakan “...dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.” (Maslow, 1970:35), maka dikalangan para guru, *Jabatan Fungsional Guru* dapat dipandang secara aplikatif sebagai salah satu cara dalam memotivasi (pemotivasi) para Guru untuk meningkatkan kemampuannya.

A. Pendahuluan

Sesungguhnya di Era Globalisasi, pembangunan dalam bidang pendidikan memiliki fungsi yang semakin penting terutama guna mempersiapkan manusia Indonesia berkualitas, yang siap bersaing secara kompetitif dengan bangsa-bangsa lain. Penegasan mengenai hal ini, nampak jelas dalam UU NO. 20 Tahun 2003 bahwa, fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan mutu kehidupan serta martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan Tujuan Pembangunan Nasional.

Pada tingkat SD sebagai bagian dalam penyelenggaraan pendidikan dasar, besarnya jumlah siswa SD secara nasional memiliki hubungan dengan besarnya jumlah lulusan SD di Jawa Barat, dimana dari jumlah 690.088 siswa SD di Jawa Barat yang mengikuti EBTA, tercatat yang berhasil lulus adalah 688,949 siswa atau mencapai 99,88% (Depdikbud Jabar, 1999). Kondisi ini menunjukkan bahwa, besarnya output siswa SD atau lulusan SD di Jawa Barat untuk setiap tahunnya, memiliki implikasi terhadap penanganan penyelenggaraan mulai dari penyediaan sarana dan prasarana bahkan sampai pada penyediaan tenaga guru.

Dengan tidak mengesampingkan komponen-komponen lain, kehadiran Guru pada proses pendidikan di SD masih sangat diperlukan karena Guru merupakan pelaku utama dalam merealisasikan program pendidikan. Menurut Nana Sudjana (1989:1); “Guru menempati kedudukan sentral sebab peranannya sangat menentukan. Ia harus mampu menterjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada siswa melalui proses pengajaran di sekolah. “

Namun demikian, dari realita yang ada saat ini menunjukkan bahwa, fenomena permasalahan guru SD masih menjadi kendala dalam upaya mewujudkan atau meningkatkan Produktivitas Pendidikan SD di daerah pedesaan terutama pedesaan yang tergolong daerah terpencil.

Di Propinsi Jawa Barat, upaya untuk mengatasi kekurangan tenaga guru tersebut, sampai saat ini masih terus dilakukan PEMDA sebagaimana tertuang pada Program Kerja berdasarkan Anggaran Pembangunan Pemerintah Jawa Barat, yang diantaranya menyatakan bahwa, “...dari jumlah Guru SD yang ada sampai saat ini yaitu 84.735 orang, masih diperlukan sebanyak 63.203 orang. (REPELITA Keenam Jawa Barat 1994/1995-1998/1999). Kebutuhan tenaga guru ini, umumnya diprioritaskan untuk SD-SD yang berada di daerah-daerah pedesaan, khususnya daerah-daerah terpencil yang mengalami kekurangan guru.

Dalam kaitannya dengan upaya untuk mencapai Produktivitas Pendidikan yang optimal, ada indikasi bahwa sekolah dengan jumlah siswa yang besar dan guru kurang ataupun sebaliknya, disamping tergantung pada kurikulum yang dijalankan, tingkat Produktivitas Pendidikan yang optimal akan ditentukan juga oleh Kinerja Guru yang ada.”

Berkaitan dengan upaya meningkatkan Kinerja Guru, secara tak langsung upaya yang dilakukan Pemerintah tercermin dalam pelaksanaan Surat Keputusan Menteri Aparatur Negara Nomor: 84/1993 Tentang: Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Permasalahan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru yang dilakukan Pemerintah, yang sebenarnya merupakan suatu upaya yang ditujukan untuk pengembangan karier para Guru, secara implisit juga merupakan sarana yang dapat digunakan untuk meningkatkan Kinerja Guru. Melalui sistem Angka Kreditnya, diharapkan para Guru dapat mengumpulkan point-point dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti yang tercantum pada Rincian Kegiatan Jabatan Fungsional Guru. Sistem Angka Kredit itu sendiri adalah; “Angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang Guru dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk peningkatan dan kenaikan pangkat dalam jabatan Guru.” (Pasal: 1 Ayat: (2) dalam SK MENPAN No. 84/1993)

Adapun Butir Rincian Kegiatan yang dimaksud sebagaimana tercantum pada Pasal: 5 (SK MENPAN No. 84/1993) yakni, Bidang kegiatan Guru terdiri dari:

Pendidikan, Proses Belajar Mengajar atau Bimbingan, Pengembangan Profesi dan Penunjang Proses Belajar Mengajar atau Bimbingan. Selanjutnya dijelaskan pula pada Pasal: 8 (SK MENPAN No. 84/1993) bahwa, kegiatan tersebut secara garis besar dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yakni: 1) Unsur Kegiatan Utama; Pendidikan, Proses Belajar mengajar atau Bimbingan dan Pengembangan Profesi. 2) Unsur Kegiatan Penunjang; Penunjang Proses Belajar Mengajar atau Bimbingan.

Merujuk pada paparan tersebut, maka permasalahan yang perlu mendapat perhatian berfokus pada Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru atau Bagaimana pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru SD.

B. Hubungan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dengan Kinerja Guru

1. Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru

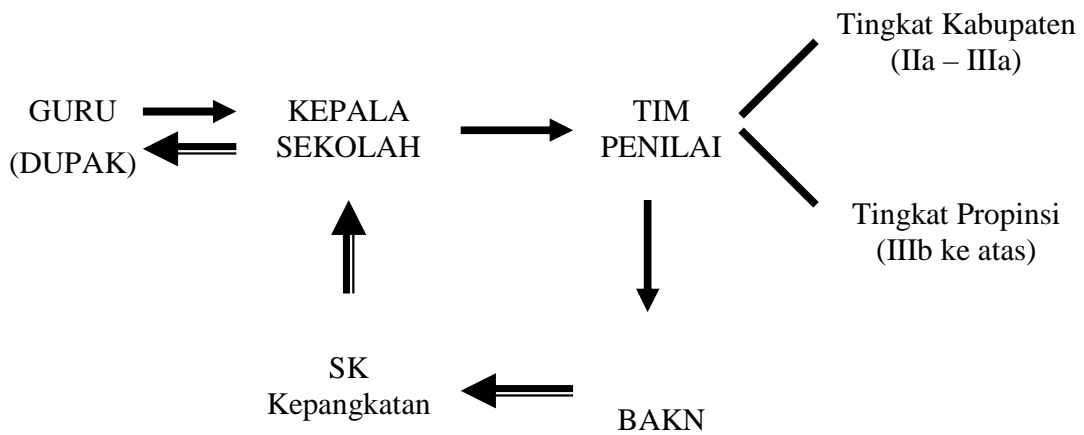
Secara garis besar, mekanisme Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru yang dilakukan oleh Pemerintah, berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 025/1995 Tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dijalankan melalui beberapa tahap yakni:

Pertama, Diawali oleh pengajuan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) oleh para guru melalui Kepala Sekolah.

Kedua, Dilakukan penilaian oleh Tim Penilai yang terdiri dari pihak Depdikbud dan para guru yang telah ditetapkan. Tim Penilai terdiri dari dua kelompok yakni: (1) Tim Penilai untuk para guru Golongan IIa sampai IIIa berasal dari tingkat Kabupaten, dan (2) Tim Penilai untuk para guru Golongan IIIb ke atas berasal dari tingkat Propinsi.

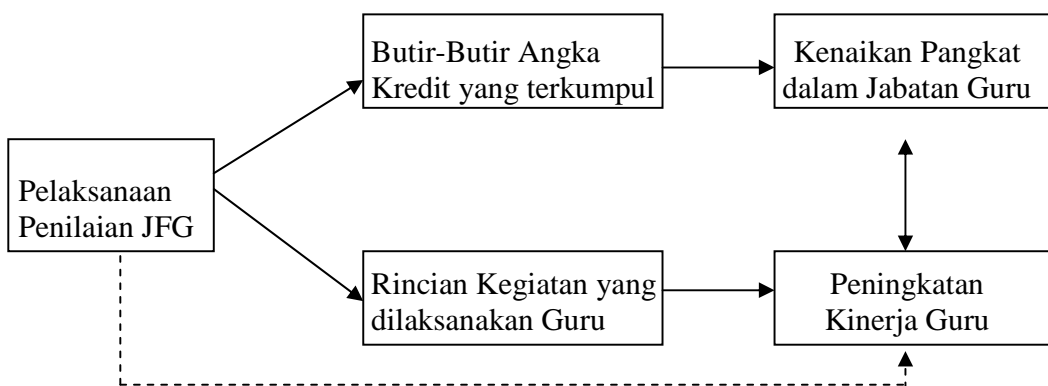
Ketiga, Hasil penilaian diajukan kepada Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) yang mana badan ini berperan sebagai pihak yang berwenang mengeluarkan SK kepangkatan.

Dan Keempat, Hasil dari proses penilaian Jabatan Fungsional Guru yang berupa SK kepangkatan selanjutnya dikirim kepada para guru yang bersangkutan. Secara sederhana, mekanisme tersebut dapat digambarkan sebagai berikut: (Bagan: 1)



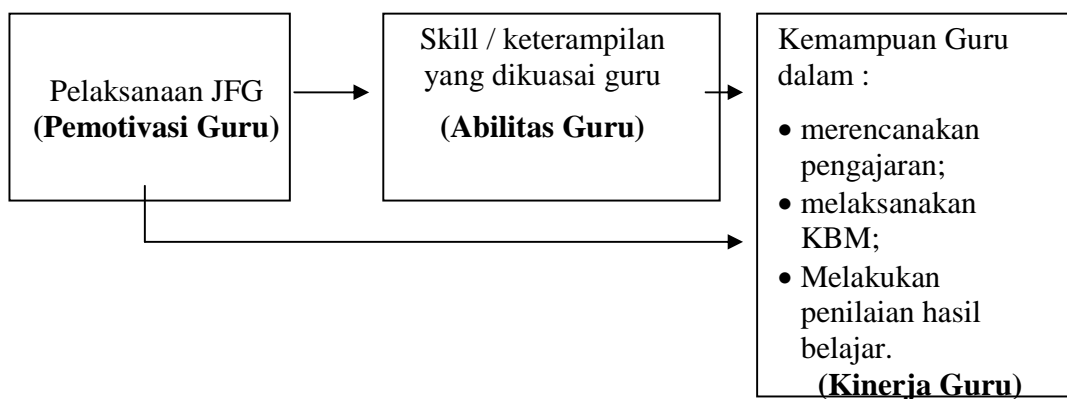
Bagan : 1
Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru
Yang Dilakukan Pemerintah

Adapun hubungan diantara Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru dan Kinerja Guru adalah, semakin banyak seorang Guru mengumpulkan point-point Angka Kredit, berarti semakin banyak pula Rincian Kegiatan yang lakukannya atau kenaikan pangkat yang diperoleh seorang Guru akan berbading lurus dengan peningkatan kualitas Kinerja Guru. Secara sederhana hal tersebut dapat diilustrasi sebagai berikut: (Bagan: 2)



Bagan : 2
Hubungan Antara Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru
Dengan Peningkatan Kinerja Guru

Selanjutnya secara aplikatif hubungan antara Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru (JFG) dengan Abilitas dan Kinerja Guru dapat dijelaskan melalui ilustrasi sebagai berikut: (Bagan: 3)



Bagan: 3
Aplikasi Hubungan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru
Dengan Abilitas dan Kinerja Guru

Kerangka pemikiran tersebut didasari oleh teori dasar (*Grand Theory*) tentang Kinerja (Performance) yang diformulasikan oleh T. R. Mithcell (1978:327), yakni:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Formulasi tersebut di atas, telah diuji dan diklarifikasi oleh beberapa ahli lainnya seperti oleh Jay Calbraith dan L. L. Cummings, sebagaimana dikutip oleh Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (1978), dalam studinya secara umum mendukung hipotesis adanya hubungan (*relationship*) antara motivasi (*Motivation*) dan Abilitas (*Ability*) berkaitan dengan kinerja (*Performance*).

2. Kinerja Guru

Didasari oleh pendapat T. R. Mitchel bahwa, salah satu ukuran dalam standart kinerja adalah ‘Quality of Works’ yang juga pendapat Fakry Gaffar (1987:143) yang menggambarkan produktivitas;

“... sebagai output total organisasi, merupakan kontribusi dua faktor besar: teknologi dan Performance kerja (Human Factor). Kedua faktor pendukung produktivitas diatas merupakan hasil bentukan sejumlah faktor lain yang saling berpengaruh dan kompleks.”

Maka sebagai ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas Pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan.

Besarnya pengaruh yang terjadi akan terlihat pada tingkat efektivitasnya baik secara internal maupun eksternal seperti diungkapkan dalam Depdikbud (1988) bahwa, “Efektivitas output lembaga/sekolah dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yakni: *Pertama, Efektivitas Internal*; merujuk pada keluaran pendidikan yang tidak diukur secara moneter, seperti prestasi belajar dan jumlah lulusan terhadap sistem masukan pendidikan yang bersifat material dan non-material seperti: buku paket, metodologi pengajaran, kurikulum, dan sebagainya. *Kedua, Efektivitas Eksternal*; merujuk pada perbandingan antara masukan yang bersifat non-moneter dengan keluaran yang bersifat moneter, misalnya perjurusan program pendidikan tertentu berpengaruh terhadap tingkat penghasilan lulusan yang telah berkerja.”

Berkaitan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, **Georgia Departement of Education (1979)** telah mengembangkan Teacher Performance Assessment Instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdikbud dalam **Sanusi (1995:45)** menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Instrument atau alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yakni; Rencana Pengajaran (Teaching Plans and Material), Prosedur mengajar (Classroom Prosedure), dan hubungan antar pribadi (Interpersonal Skill).

3. Motivasi Guru

Menurut Stoner (1992:440);, “motivation is the factors that cause, channel, and sustain an individual’s behavior.” Artinya motivasi disini diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang berhubungan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Sedangkan pengertian sesuatu yang dimaksud dalam konsep tersebut dapat merupakan “...dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.” (Maslow, 1970:35)

Pendapat-pendapat lain yang dapat dikatakan senada dengan rumusan konsep motivasi di atas, antara lain Elida Prayitno (1989:8) mengatakan bahwa, “Motivasi hendaklah dianggap sebagai sesuatu yang terkait dengan kebutuhan. Maksudnya bahwa, individu termotivasi untuk melakukan suatu aktivitas kalau hasil aktivitas itu memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan tersebut bisa berwujud need for achievement (n.ach), need for affiliation (n.aff), rangsangan, kebiasaan dan perasaan ingin tahu yang berasal dari dalam diri individu.

Lebih jauh mengenai Teori Motivasi-Insentif, berikut dipaparkan beberapa pendekatan terutama yang berkaitan dengan pendekatan Insentif Ekonomik yang berpandangan bahwa, pegawai cenderung untuk memaksimalkan status moneter, kekuasaan dan prestise. Pendekatan ini terdiri dari pendekatan insentif keuangan, pendekatan standar kerja setiap pegawai, dan pendekatan analisis perkerjaan.

Pertama, pendekatan insentif keuangan; didasari oleh buku *The Wealth of Nations*, Adam Smith (1776). Pendekatan ini, mengemukakan tentang adanya pengaruh kuat antara teori politik dan ekonomi. Mengenai bagaimana memotivasi pegawai, Adam Smith dalam Paul Mali (1978:259) lebih lanjut mengatakan bahwa, “...berikan pegawai insentif keuangan yang cukup kuat untuk merasakan keuntungan moneter.”

Kedua, pendekatan standar kerja; membagi pekerjaan ke dalam unit-unit pekerjaan, menentukan waktu terbaik untuk memproduksi unit pekerjaan, menyelenggarakan, melaksanakan, menciptakan unit pekerjaan sebagai standar, menetapkan tingkah upah untuk pencapaian standar, melakukan latihan dan pengembangan pegawai agar mampu mencapai standar. Untuk jelasnya, cara memberikan motivasi berdasarkan pendekatan standar kerja ini diungkapkan oleh Frederick Taylor dalam Paul Mali (1978:262) bahwa, memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan; “Memberikan pegawai suatu situasi kerja, kemudian pekerjaan formulasikan dalam standar, tetapkan gaji dalam standar ini, berikan prosedur yang mudah untuk mencapai standar.”

Dan ketiga, pendekatan analisis pekerjaan dan struktur penggajian (Job analysis and wage structure approach); Mengklasifikasikan sikap, skill dan pengetahuan dalam usaha untuk mempertemukan kemampuan dan skill pegawai dengan persyaratan pekerjaan. Analisis tugas adalah, suatu proses pengukuran sikap pegawai dan penetapan tingkat pentingnya penugasan untuk menetapkan keputusan kompensasi. Selanjutnya, cara memberikan motivasi kepada pegawai dikemukakan oleh Hugo Munsterberg dalam Paul Mali (1978:263); “Berikan pegawai dengan struktur pekerjaan dengan urutannya, tetapkan tingkatan upah/gaji dan tetapkan evaluasi gabungan bilamana diterapkan, maka pekerjaan dilaksanakan mencapai prestasi.”

Berdasarkan model pendekatan-pendekatan di atas, maka dikalangan para guru, *Jabatan Fungsional Guru* dapat dipandang secara aplikatif sebagai salah satu cara dalam memotivasi (pemotivasi) para Guru untuk meningkatkan kemampuannya.

4. Abilitas Guru

Dalam Kegiatan Belajar Mengajar tingkat SD, Abilitas Guru dapat dipandang sebagai keterampilan mengajar (Teaching skills) dengan pertimbangan bahwa, keterampilan mengajar ini merupakan wujud dari pengetahuan (Knowledge), baik yang diperoleh para guru saat di bangku pendidikan seperti, SPG, D2 (PGSD) ataupun diperoleh dari kegiatan-kegiatan lain seperti, melaksanakan Rincian Kegiatan Jabatan Fungsional Guru.

Pada prakteknya, Abilitas Guru dapat dilihat dari skills atau keterampilan mengajar yang dikuasainya, meliputi:

- “1. Keterampilan bertanya (Questioning skills);
2. Keterampilan memberi penguatan (Reinforcement skills);
3. Keterampilan mengadakan variasi (Variation skills);
4. Keterampilan menjelaskan (Explaining skills);
5. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran (Set Induction and closure skills);
6. Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil;
7. Keterampilan mengelola kelas;
8. Keterampilan mengajar perseorangan.” (Moh. Uzer Usman, 1992:66)

C. Pembahasan

Ada inidikasi untuk melakukan SWOT dalam Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru pada guru-guru di Sekolah Dasar yang mengalami kekurangan 'Guru Kelas' yakni:

1. Kekuatan (Strengths): Jabatan Fungsional Guru dipandang sebagai suatu Kebijakan Pemerintah yang disamping memiliki kekuatan hukum, juga secara operasional telah diperlengkapi dengan berbagai pedoman teknis pelaksanaan. Selain itu, sistem kompensasi kenaikan pangkat/jabatan adalah salah satu kekuatan yang secara nyata dapat menjadi pemotivasi para guru untuk melaksanakan atau mengumpulkan point-point Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru.
2. Kelemahan (Weakness): Kelemahan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru, relatif masih terletak pada sudut operasional di lapangan. Indikasinya, terlihat dari masih belum optimalnya para guru melaksanakan atau mengikuti unsur kegiatan pendidikan, pengembangan profesi, dan unsur kegiatan penunjang proses belajar mengajar dan bimbingan.
3. Peluang (Opportunities): Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru secara eksternal, terutama dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan Kinerja Guru memiliki peluang untuk terus dikembangkan (dioptimisasikan) melihat indikasi hubungan antara Tingkat Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dengan Tingkat Kinerja Guru tergolong 'Besar'. Artinya, optimalisasi Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru berpeluang dalam meningkatkan tenaga guru yang profesional dalam bidangnya.
4. Tantangan (Threats): Tantangan yang dihadapi secara eksternal dalam Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru adalah, berkaitan dengan kondisi dimana Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dihadapkan pada para guru yang harus menjalankan tugas rangkap (kekurangan Guru Kelas). Dalam kondisi demikian, keleluasaan waktu untuk melaksanakan atau mengikuti unsur kegiatan pendidikan, pengembangan profesi dan unsur kegiatan penunjang proses belajar mengajar dan bimbingan, relatif terbatas.

D. Kesimpulan Dan Rekomendasi

1. Kesimpulan

Kesimpulan umum yang dapat ditarik adalah, Tingkat Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru di kalangan para Guru yang bertugas di Sekolah Dasar yang mengalami kekurangan 'Guru Kelas' ternyata masih belum secara optimal menjadi pendorong atau pemotivasi Guru dalam meningkatkan Abilitas dan Kinerjanya yang an adanya beberapa indikasi, yakni:

1. Tingkat Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru tergolong 'Rendah' atau hanya sebagian kecil unsur kegiatan dalam Jabatan Fungsional Guru yang dilaksanakan/dijalankan oleh para Guru SD.
2. Tingkat Abilitas Guru tergolong 'Sedang' atau meskipun dalam kondisi kekurangan 'Guru Kelas', namun keterampilan-keterampilan yang dikuasai dan dijalankan oleh para Guru masih cukup memadai untuk Kegiatan Belajar Mengajar.
3. Tingkat Kinerja Guru tergolong 'Tinggi' atau meskipun harus menjalankan tugas rangkap (mengajar di dua kelas atau lebih), namun ternyata Kemampuan Guru dalam merencanakan pengajaran, melaksanakan KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar tergolong tinggi yang terbukti dari pencapaian produktivitas pendidikan (prestasi dan output siswa) yang tergolong tinggi pula.

2. Rekomendasi

Menunjuk pada kelemahan, peluang dan tantangan tersebut di atas, berikut diajukan beberapa rekomendasi, yakni:

1. Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru di lapangan (operasional), perlu terus dikembangkan dengan mengupayakan frekuensi kegiatan-kegiatan dalam hal : 1) Pemberian kesempatan tugas belajar kepada para guru guna meningkatkan pendidikannya paling tidak setara D₂, 2) Mengadakan lomba-lomba yang bersifat membangkitkan kreativitas para guru untuk menulis karya ilmiah atau bahkan mengadakan penelitian ilmiah sederhana dalam bidang pendidikan. Hal ini akan berguna dalam upaya pengembangan profesi para guru. 3) Membentuk wadah untuk menampung aspirasi dan karya-karya ilmiah para guru. Wadah tersebut dapat berupa media cetak lokal seperti majalah pendidikan. Dan 4) Lebih mengaktifkan lagi wadah atau organisasi profesi guru dengan kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan wawasan atau pengalaman positif bagi peningkatan kualitas Kinerja Guru seperti, kegiatan dalam gugus sekolah, PGRI dan sebagainya.
2. Berkaitan dengan Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru, terutama guna menghindari kemungkinan point-point Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru bersifat fiktif, yang dapat timbul karena masih rendahnya tingkat Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru, seyogyanya diupayakan: 1) Mengurangi tugas rangkap para guru dengan mengupayakan mengatasi kekurangan Guru Kelas. Hal ini dapat dilakukan baik melalui penyediaan Guru Sukwan ataupun Guru Kontrak yang memadai. 2) Pengadministrasian data-data yang lebih selektif dalam Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih memberdayakan kemampuan Kepala Sekolah secara optimal dalam membimbing dan mengarahkan para guru-nya dalam mengajukan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit. Dan 3) Perlakuan khusus sesuai dengan Pasal 8 ayat (5) SK MENPAN No. 84/1993 lebih dioptimalkan terhadap para guru yang bertugas di Sekolah Dasar yang mengalami kekurangan Guru Kelas, karena pada dasarnya

mereka-pun bertugas pada daerah yang termasuk kategori SD daerah terpencil. Perlakuan tersebut, dapat berwujud nilai lebih (dalam Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru) berdasarkan tugas yang diembannya.

F. Daftar Pustaka

- Abin Syamsuddin Makmun (1996). *Analisis Posisi Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud Biro Perencanaan, Sekretariat Jenderal.
- Achmad Sanusi (1991). *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung : IKIP Bandung.
- Badudu, Yus. Dan Zain, H. (1994). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT Gramedia.
- Benjamin S. Bloom et. al. (1981). *Evaluation to Improve Learning*. Mc. Grow – Hill Book Company.
- Bob Davis et. al. (1994). *Physical Education and The Study of Sport* (Second Edition). Mosby: Times Mirror International Publisher Limited.
- Castetter, William B. (1996). *The Human Resource Function In Educational Administration*. New Jersey : A Simon & Schuster Company.
- Depdikbud (1996/1997). *Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 025/O/1995 Tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Pendidikan Guru Dan Tenaga Teknis.
- Depdikbud. (1988). *Kerangka Analisis Studi Mutu Pendidikan Dasar; Efisiensi Internal Sistem Pendidikan Dasar*. Jakarta : BP3K.
- Engkoswara. (1987). *Dasar Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Dirjen DIKTI Depdikbud RI.
- Gaffar, Moh. Fakry. (1987). *Perencanaan Pendidikan ; Teori Dan Metodologi*. Jakarta : PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud.
- Griffiths, V. L. (1982). *Masalah Pendidikan Di Daerah Pedesaan*. Jakarta : Bharata Karya Aksara.
- Hadari Nawawi. (1992). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Hoy, W. K. dan Miskel, C. (1978). *Educational Administration; Theory Research and Practice*. New York : Randoom House.

- Jiyono. (1980). Cara Mengukur Mutu Pendidikan. Analisis Pendidikan 1 dan 2.
- Mali, Paul. (1978). Improving Total Productivity. Canada : John Wiley and Sons. Inc.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. New York : Harper and Row.
- Mc Afee, R. B. dan Poffenberger, W. (1982). Productivity Strategies Enhancing Employee Job Performance. Englewood : Cliffs NJ07632 Prentice-Hall.
- Ministry of Education and Culture. (1997). Indonesia, Education Statistics in Brief, 1995'1996. Jakarta : MOEC
- Mitchell, T. R. (1978). People In Organization; Under Standing Their Behaviors. New York : Mc Grow-Hill.
- Nana Sudjana. (1989). Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung : Sinar Baru.
- Nana Syaodih Sumadinata. (1983). Kontribusi Konsep Mengajar Dan Motif Berprestasi Terhadap Proses Belajar Mengajar Dan Hasil Belajar (Desertasi). Bandung : FPS-IKIP Bandung.
- Oteng Sutisna. (1993). Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional. Bandung : Angkasa.
- Prayitno, Elida. (1989). Motivasi Dalam Belajar. Jakarta : Depdikbud Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- R. Ibrahim dan Nana Syaodih S. (1992/1993). Perencanaan Pengajaran (PGSD). Jakarta : Depdikbud Dikti Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan.
- Samana, A. (1994). Profesionalisme Keguruan. Yogyakarta : Kanisius.
- Sukarno, D. M. (1994). Wajib Belajar Sembilan Tahun Dan Petunjuk Pelaksanaan Kurikulum Sekolah Dasar Dan Menengah 1994. Jakarta : CV. Mini Jaya Abadi.
- Sustermeister, R. A. (1976). People and Productivity (Third ed.). New York : Mc Grow-Hill Book Company.
- Sutjipto dan Basori Mukti. (1992/1993). Administrasi Pendidikan. Jakarta : Depdikbud Dikti, Proyek Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Syafrizon. (1997). Tingkat Prestasi Guru Sekolah Dasar Negeri Ditinjau Dari Beban Mengajar (Tesis). Bandung : PPS-IKIP Bandung.
- Thomas, J. Alan. (1971). The Productive School. Canada : John Wiley and Sons Inc.

- T. Raka Joni (1981). Penilaian Program Pendidikan. Jakarta : Penataran-Lokakarya Tahap II Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) Depdikbud.
- Usman, Moh. Uzer. (1992). Menjadi Guru Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Zulkifli. (1992). Kesiapan Guru Dan Sistem Pendukung Administratif Dalam Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru (Tesis). Bandung : PPS-IKIP Bandung.
- Redaksi. Penndidikan Dan Pembinaan Guru Sekolah Dalam Rangka Pendidikan Dasar 9 Tahun. Mimbar Pendidikan, No 2 Tahun IX Juli 1990. University Press IKIP Bandung.
- Redaksi. Problematic Pendidikan Di Daerah Terpencil: Kasus Propinsi Riau. Mimbar Pendidikan, No 1 Tahun X April 1991. University Press IKIP Bandung.
- Rencana Pembangunan Lima Tahun Keenam Jawa Barat 1994/1995 –1998/1999, Buku IV, Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I. Jawa Barat.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 38 Tahun 1992 Tentang : Tenaga Kependidikan. Jakarta.
- Depdikbud. (1996/1997). Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 84 Tahun 1993 Tentang: Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Jakarta : Depdikbud Dirjen Dikdasmen Proyek Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis Proyek Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan.
- Depdikbud. (1992/1993). Undang-Undang No. 2 Tahun 1982. Jakarta : Bharata Karya Aksara.