

Model Pengembangan Kompetensi Profesional Guru PKn Kota Palangka Raya Pasca Sertifikasi Melalui MGMP

Yetwirani Lampe

FKIP Universitas Palangka Raya

Abstrak

Pengakuan kinerja profesi dalam bentuk sertifikat pendidik tidak saja memvonis seorang guru mumpuni di atas segalanya, tetapi juga membuat arogansi tersendiri. Pengakuan sebagai agen pembelajaran yang profesional memang hanya bergantung pada selembarnya penghargaan sertifikat pendidik. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimanakah deskripsi pengembangan kompetensi profesional guru PKn pascasertifikasi di kota Palangka Raya? Bagaimanakah model pengembangan guru PKn pasca sertifikasi di kota Palangka Raya? Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah mengetahui gambaran pengembangan kompetensi profesional guru PKn pasca sertifikasi di kota Palangka Raya. Model pengembangan guru pasca sertifikasi dilakukan dengan menggunakan model Jigsaw yang tergambar dalam skema kegiatan MGMP, dilengkapi dengan sintaks, alokasi waktu dan monitoring serta pengawasan. Uji ahli dan praktisi sebanyak 6 orang. 1 orang menyatakan model berada dalam kriteria sangat baik (1 orang dari tim ahli), 4 orang menyatakan baik (1 tim ahli, 3 praktisi), dan 1 orang dari tim praktisi menyatakan cukup. Berdasarkan uji ahli dan praktisi tersebut maka model ini dapat diimplementasikan dalam kegiatan MGMP. Oleh karena keterbatasan waktu dan biaya maka uji coba dan implementasi tidak dapat dilaksanakan.

Kata Kunci: pekerja profesi, perbaikan guru, fasilitas belajar, kompetensi guru, sertifikasi, MGMP

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dari tahun ke tahun menjadi program unggulan pemerintah di bidang pendidikan. Peningkatan SDM di bidang pendidikan perlu mendapat perhatian yang serius. Salah satu proyek unggulan yang dilaksanakan dalam program peningkatan kualitas pendidikan adalah peningkatan pelayanan penataran guru, dan peningkatan pembinaan guru. Pada jenjang pendidikan dasar sembilan tahun (jenjang SD sampai SMP) pengelolaan tenaga kependidikan atau guru tidaklah sederhana. Pengakuan atas hak guru sebagai pekerja profesi sudah dilakukan pemerintah melalui program sertifikasi guru dan dosen yang diatur dalam Undang – Undang. Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Depdiknas (2003:2) menyatakan bahwa ada dua agenda perbaikan dalam pendidikan antara lain, perbaikan guru dan fasilitas belajar. Perbaikan kualitas guru penting untuk perbaikan transfer pengetahuan terhadap siswa. Sedangkan perbaikan fasilitas belajar perlu diperhatikan agar tidak terjadi jurang yang terlalu lebar antara kualitas pendidikan siswa Indonesia dengan negara lain. Menurut Nurhadi (2004:12-13) dalam pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi guru harus mempunyai kualifikasi dan kompetensi khusus untuk menunjang pencapaian kompetensi lulusan pada satuan pendidikan. Tercapainya tujuan pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi di atas sangat ditentukan oleh kinerja guru yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan Nasional dan secara khusus pembelajaran IPS. Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (1999:57) untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: Pertama, variabel individu, yang meliputi: Kemampuan dan keterampilan; Latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; Kedua, variabel organisasi, yang mencakup antara lain: Sumber daya; Kepemimpinan; Imbalan; Struktur; Desain pekerjaan; Ketiga, variabel psikologis, yang meliputi: Presepsi; Sikap; Kepribadian; Belajar; Motivasi. Peningkatan kualitas pembelajaran dapat dilihat dari peningkatan kualitas output lulusan sebagai produk pembelajaran, peningkatan kualitas proses dan ketelitian input.

Manajemen pendidikan di sekolah yang efektif untuk mendapatkan pembelajaran yang berkualitas harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan proses pembelajaran adalah peningkatan kualitas tenaga kependidikan. Pada sekolah menengah atas, seorang guru fisika harus menguasai materi PKn. Disiplin ilmu yang dimiliki oleh seorang guru PKn adalah disiplin ilmu pendidikan PKn. Kenyataan dilapangan masih ada guru PKn yang memiliki latar belakang pendidikan bukan dari PKn. PKn di sekolah merupakan mata pelajaran inti yangseringkali dicap sebagai pelajaran sulit. Banyak guru PKn mengajarkan materi secara maksimal, walaupun demikian penerimaan siswa tidak demikian. Pelajaran PKn menjadi momok yang menantang, sehingga membuat seorang guru harus kreatif. Kreatifitas ini menjadi bumerang manakala pengakuan sebagai guru yang profesional dalam bentuk sertifikasi menjadi arogansi tersendiri dari seorang guru, bukan sebagai jiwa yang nantinya akan secara otomatis melihat bahwa kinerja guru tersebut memang betul profesional.

METODE

Penelitian ini dilakukan di kota Palangka Raya propinsi Kalimantan Tengah selama 3 bulan (Maret sampai Mei 2012). Subjek penelitian ini adalah semua guru PKn SMA di kota Palangka Raya Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional guru PKn pasca sertifikasi. Penelitian akan dilaksanakan secara bertahap. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian pengembangan R&D (*Research and Development*). Secara umum langkah yang digunakan dalam metode ini adalah sebagai berikut (1) merumuskan potensi dan masalah. Potensi masalah yang terjadi harus diikuti dengan data empirik yang ada. Data tentang potensi dan masalah tidak harus dicari sendiri, tetapi bisa didasarkan pada laporan penelitian orang lain, atau dokumentasi laporan kegiatan dari perorangan atau instansi tertentu yang masih *up to date*. (2) Mengumpulkan berbagai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan untuk perencanaan produk tertentu yang diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut. (3) Desain produk. Sumber data dalam penelitian ini adalah guru, dokumen dan proses belajar mengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan eksperimen kuantitatif. Data – data dalam penelitian ini meliputi data : hasil observasi, hasil angket, hasil wawancara dan dokumentasi. Cara Pengambilan data : observasi, wawancara, angket, studi dokumentasi, *shooting* dan perekaman. Pemeriksaan keabsahan data adalah model triangulasi. Triangulasi yang dilakukan meliputi triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu. Untuk memperoleh pemaknaan data atau fenomena yang ditemukan / dikumpulkan, maka analisis dengan pendekatan kualitatif eksplanasi yang bersifat deskripsi. Dengan tehnik analisis deskriptif, langkah yang ditempuh adalah mengorganisir data berupa gambar, foto, dokumen yang berupalaporan, biografi, artikel, buku – buku pedoman dan lain sebagainya (Moleong, 2001 : 103). Selanjutnya data – data yang diperoleh dianalisis dengan model siklus interaktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru PKn kota Palangka Raya dari hasil observasi dan wawancara berjumlah 30 orang guru yang tersebar di 8 sekolah negeri dan kurang lebih 7 sekolah swasta. Dari 30 orang tersebut, kurang lebih 20 guru sudah tersertifikasi. Semua guru PKn tergabung dalam organisasi profesi MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang diketuai oleh Drs.Yanto, MPd. MGMP PKn kota Palangka Raya di jalan Kariman no.143 Palangka Raya. MGMP PKn kota Palangka Raya merupakan ajang sharing sistem pembelajaran PKn untuk menyongsong era globalisasi profesionalisme guru. Kegiatan MGMP dilaksanakan rutin dalam bentuk pertemuan rutin, pelatihan/workshop, seminar dan kunjungan kerja. Kegiatan dikoordinasikan oleh pengurus MGMP yang diketuai Drs. Yanto, MPd. tersebut. Dalam melaksanakan kegiatannya MGMP PKn Kota Palangka Raya, belum memilah kegiatan untuk peningkatan

profesi guru yang tersertifikasi. Kegiatan masih bersifat umum untuk guru tersertifikasi maupun guru yang belum tersertifikasi. Observasi awal penelitian ini menggunakan latar semi tertutup, dimana identitas subjek penelitian tidak ditampilkan. Observasi awal penelitian dilakukan di beberapa SMA di kota Palangka Raya (terdapat 8 sekolah negeri dan 7 sekolah swasta) Dari hasil analisis data dokumen, data wawancara dan data hasil observasi penelitian, diperoleh sajian sebagai berikut:

1. Jumlah guru PKn di kota Palangka Raya (data Agustus tahun 2012) berjumlah 30, terdiri dari 18 guru perempuan dan 12 guru laki – laki
2. 32 % dari jumlah guru yang ada sudah tersertifikasi (20 orang).
3. 30 % guru PKn memiliki kualifikasi pendidikan strata-2 (dinyatakan pada tabel).

**Tabel 1. Klasifikasi Pendidikan Guru Laki – laki dan Guru Perempuan
Tingkat Pendidikan L P
Lulusan program strata 1 (S1) 7 8
Lulusan program strata 2 (S2) 10 12
Jumlah 17 20**

Hasil penafsiran dan penjelasan data ini hanya dibatasi pada profil guru PKn kota Palangka Raya tahun 2011/2012. Untuk menggeneralisasikan penelitian perlu penelitian – penelitian lain yang bersifat mendukung dan melengkapi kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini. Dalam model pengembangan tersebut kegiatan Jigsaw dipilih dalam pendampingan tutor sebaya antara guru tersertifikasi dengan sesama rekannya yang belum disertifikasi. Kegiatan MGMP selama 8 minggu menggunakan pendampingan oleh guru sebaya yang sudah tersertifikasi. Hal ini menyerupai kegiatan Jigsaw dalam proses pembelajaran di kelas. Guru tersertifikasi menjadi kelompok ahli yang melakukan pendampingan. Model ini dibuat dengan melihat data bahwa jumlah guru yang tersertifikasi masih rendah. Sehingga perlu tutorial sebaya dalam kegiatan pengembangan profesi tersebut. Kegiatan merupakan kegiatan berkesinambungan dalam perencanaan kegiatan MGMP selama 1 semester. Kegiatan MGMP terjadwal dalam 20 kali selama satu semester. Untuk kegiatan keorganisasian, evaluasi, persiapan UAS ataupun UAN dan lain lain disediakan waktu 4 minggu (4 kali kegiatan). Sehingga pelaksanaan kegiatan dalam satu semester diharapkan dapat dilakukan 2 putaran (2 x 8 minggu = 16 minggu). Oleh karena keterbatasan waktu dan biaya maka pelaksanaan penelitian ini hanya sampai pada uji ahli dan praktisi. Sehingga untuk melanjutkan perlu dilakukan penelitian lanjutan lagi. Hasil analisis uji validasi Uji validasi dalam penelitian ini dilakukan dalam dua bagian yaitu uji ahli dan uji praktisi. Uji ahli dilakukan bertujuan untuk menyusun kelayakan model kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru PKn. Uji ahli dilakukan pada uji manajemen pengembangan SDM. Y. Ari Sukirman, MPd dan Drs. Nurhamid,MPd. Menurut Y. Ari Sukirman, MPd, bahwa kelayakan model berada pada kriteria baik dengan prosentase kemunculan aspek 66,7%. Catatan yang diberikan adalah operasional kegiatan harus diperjelas. Sedangkan menurut Drs. Nurhamid, MPd kriteria kelayakan model sangat baik dengan prosentase kemunculan aspek 86,7 %. Catatan yang diberikan oleh Drs. Nurhamid,MPd adalah bahwa perlu diperhatikan faktor pembiayaan dan uji kompetensi akhir kegiatan. Uji validasi praktisi diberikan pada Dra. Pristiwati, Dra. IndiH, Drs. Sumarno,MPd, dan Drs. Purwanto. Dra Pristiwati memberikan pendapatnya yang mendukung kelayakan model pada tataran cukup dengan prosentase 46,7 %. Komentar yang diberikan Dra. Pristiwati adalah terlalu mengada ada tapi alangkah baiknya kalau bisa diterapkan. Dra. Indi H menyatakan bahwa kelayakan model berada pada kriteria baik dengan prosentase kemunculan aspek 80 %. Hal yang sama berlaku juga pada Drs Purwanto yang memberikan kemunculan aspek yang sama. Drs Sumarno MPd

sependapat dengan kelayakan baik dengan memberikan prosentase 66,7 %. Komentar senada diberikan oleh Dra. Indi H, Drs. Sumarno,MPd dan Drs.Purwanto bahwa model kegiatan ini baik diterapkan di MGMP. Kebijakan tentang sertifikasi guru sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja guru. Adanya peningkatan kinerja guru ini dengan sendirinya diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja guru ini, maka profesionalitas guru perlu mendapatkan perhatian lebih serius, agar guru memiliki kompetensi yang tinggi dan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan. Berkaitan dengan masalah kompetensi ini, Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) menyebutkan bahwa kompetensi guru dan dijabarkan dalam Peraturan pemerintah Nomor 74 tahun 2008 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

1. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
2. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

3. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
4. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilakuyang diteladani peserta didik.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

1. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Seorang guru profesional harus menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Guru harus menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi. Keempat kompetensi tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat ini, semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung”, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (*disciplinary content*) atau sering disebut bidang studi keahlian. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan. Sertifikasi guru dilakukan kepada guru yang sudah mengajar (guru dalam jabatan) dan calon guru (guru pra jabatan). Teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja guru yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan ini merujuk kepada pendapat Robbins (2001:173) pada bagian terdahulu telah dikemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = f (A x M X O). Faktor peluang oleh Gibson (1994) ditempatkan sebagai faktor organisasi dan oleh Rivai (2005) disebut faktor lingkungan. Artinya kinerja individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi atau sejauh mana lingkungan organisasi memberikan peluang kepada individu untuk menampilkan kinerja yang tinggi. Karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya disebut budaya organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan tiga proposisi pokok. Proposisi pertama adalah kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja. Hal ini ditegaskan oleh Spencer (1993:13), yang menyatakan bahwa karena kompetensi dibina oleh watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan maka

kompetensi mempengaruhi perilaku dan karena itu mempengaruhi kinerja. Pelaksanaan sertifikasi guru merupakan komitmen pemerintah, dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional, untuk mengimplementasikan amanat Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Keberhasilan pelaksanaan sertifikasi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara nasional, juga menjadi harapan nyata bagi pembangunan pendidikan, dan pembangunan guru yang profesional menuju pembangunan “Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif”. Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kesejahteraannya yang berujung pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Keberhasilan pelaksanaan sertifikasi guru sangat bergantung pada asumsi-asumsi yang menyertainya antara lain: adanya pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh dari segenap unsur pelaksana program. Untuk itu sangat diharapkan keterlibatan secara langsung dan sungguh-sungguh dari , Kepala Sekolah dan semua Guru dalam mensukseskan program tersebut dengan penuh kejujuran. Profesionalisme yang diharapkan melalui sertifikasi ditunjukkan dengan meningkatnya kompetensi guru, begitu guru mendapat sertifikat sertifikasi sebagai tanda guru profesional yang diikuti dengan diterimanya tunjangan profesi, maka sejatinya profesionalisme guru tersebut meningkat, namun apa lacur fakta dilapangan menunjukkan fenomena fenomena sebagai berikut :

1. Kinerja guru alumni sertifikasi dalam hal pengelolaan kelas, ketrampilan penggunaan model mengajar serta budayamutu tidak menunjukkan hasil yang signifikan
2. Pemenuhan jam mengajar guru profesional minimal 24 jam banyak, yang tidak dipenuhi justru sebaliknya, banyak guru alumni sertifikasi tugas mengajar diserahkan pada guru junior.
3. Uang tunjangan sertifikasi dimaknai sebagai hadiah atau menambah penghasilan yang peruntukannya hanya untuk pemenuhan kebutuhan hidup, belum di pergunakan untuk meningkatkan kompetensi mereka sendiri
4. Adanya guru alumni sertifikasi belum menunjukkan sikap keteladanan bagi guru guru yang lebih muda (yang belum disertifikasi) Menyadari kondisi yang diharapkan dengan kondisi nyata selama ini maka bagi guru guru alumni sertifikasi masih perlu *discharge* kembali kompetensinya terutama dalam kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional, adapun caranya:
 1. Meningkatkan kompetensi melalui media evaluasi diri secara terus menerus sehingga guru tahu kelemahan apa yang belum dikuasai.
 2. Mengembangkan budaya baca melalui komunitas komunitas di lingkungan sekolah seperti pembedayaan MGMP mata pelajaran di sekolah.
 3. Dibentuknya tim pemantau bagi guru guru yang telah disertifikasi, sehingga mereka tidak terlena dan terpacu untuk meningkatkan dirinya secara terus menerus.
 4. Mereformasi proses belajar mengajar dengan lebih menekankan pada proses pembelajaran yang aktif, kreatif, menyenangkan, inspiratif dan motivator bagi siswa
 5. Menciptakan lingkungan kelas yang kondusif , ramah siswa , sehingga situasi pembelajaran menjadi sumber inspirasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.
 6. Melaksanakan penilaian yang bermakna sehingga anak mampu mengenal kekuatan dan kelebihan dalam penguasaan ilmu pengetahuan.
 7. Mengembangkan pendidikan karakter sehingga guru tampil sebagai sosok yang digugu dan ditiru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Program sertifikasi yang digulirkan oleh pemerintah dapat memenuhi harapan masyarakat yaitu tampilnya sosok guru yang profesional, yang menjadi pribadi unggul sehingga mutu pendidikan di Indonesia semakin meningkat.
2. Pemberdayaan MGMP sebagai organisasi profesi nonstruktural yang berbasis pada mata pelajaran harus ditingkatkan. Model Jigsaw dalam pemberdayaan MGMP dapat digunakan untuk mengembangkan profesional guru pasca sertifikasi.
3. Sintaks Jigsaw dalam pemberdayaan MGMP di lihat dari kegiatan guru ahli dan guru biasa dalam rangkaian kegiatan MGMP 8 mingguan. Guru ahli dalam hal ini adalah guru PKn yang sudah tersertifikasi sedangkan guru biasa dalam hal ini adalah guru – guru PKn di kota Palangka Raya yang belum tersertifikasi. Kegiatan beracuan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru PKn.

DAFTAR PUSTAKA

- Ditjend PMPTK.2006. *Program for Strengthening in Service Teacher Training of Mathematics and Science Education at Junior Secondary Level*. <http://74.6.146.244/search/cache?ei=UTF-8&ppeningkatan+mutu+guru> (20 Maret 2009)
- Glover. 2005. *Improving Learning*. Jakarta: Gramedia.
- Jurnal Ilmiah Untag Surabaya. 2006. Paradikma Pendidikan Masa Depan. <http://www.untagsby.ac.id/index.php?mod=berita&kid=38> (20 Maret 2009).
- Kisbiyanto. 2008. *Bunga Rampai Penelitian Manajemen Pendidikan*. Semarang: Rasail.
- Lampiran Permendiknas nomor 16 th. 2007. Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.
- Moleong, Lexy, J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Peraturan Mendiknas Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan.