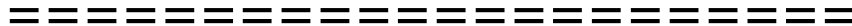




Artikel:
MODEL EVALUASI KINERJA GURU
PASCA SERTIFIKASI

Oleh:
Badrun Kartowagiran

PASCASARJANA UNY



2013

MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

ABSTRAK

Oleh: Badrun Kartowagiran, dkk

Penelitian hibah pascasarjana ini bertujuan untuk mengembangkan model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, yang terdiri atas: (1) prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, (2) instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk membantu mahasiswa pascasarjana agar cepat lulus dengan cara melibatkan mereka dalam penelitian. Penelitian ini terdiri atas penelitian payung yang dilakukan oleh peneliti utama, dan penelitian anak payung yang dilakukan oleh mahasiswa. Penelitian ini merupakan *multy year research*; tahun pertama dilakukan tahun 2011, tahun kedua dilakukan tahun 2012, dan tahun ke tiga dilaksanakan pada tahun 2013.

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D). **Tahun pertama** (2011), yang dilakukan adalah mengkaji dan merevisi prosedur model evaluasi kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009 dengan mempertimbangkan masukan dan hasil penelitian anak payung. Peserta FGD tahun pertama 30 pakar, dan subyek ujicoba 8 pengawas, 12 Kasek, dan 24 guru dari D.I. Yogyakarta. Tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa S2 PEP. **Tahun kedua** (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni contoh soal tes keahlian guru (misal, Matematika, Bahasa Inggris, dan Fisika), (2) instrumen nomor 2, yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, misal karya ilmiah, penelitian tindakan, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. Instrumen nomor 1 diujicobakan ke 30 guru relevan dari D.I. Yogyakarta dan dilakukan analisis butir, instrumen nomor 2 dan nomor 4 ditelaah pakar, sedangkan instrumen nomor 3 diujicobakan dan divalidasi dengan teknik analisis faktor dan estimasi reliabilitasnya menggunakan koefisien Alpha. Tahun kedua, penelitian ini melibatkan satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP. **Tahun ketiga** (2013) yang dilakukan adalah mengembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi dengan peserta FGD 25 pakar dari Perguruan Tinggi yang ada D.I. Yogyakarta, dan penelaah terhadap produk (model evaluasi kinerja guru) ada enam pakar. Tahun ketiga, penelitian ini melibatkan dua mahasiswa S3 dan satu mahasiswa S2.

Hasil penelitian **tahun pertama** adalah prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan tiga mahasiswa magister yang terlibat lulus semua. Hasil penelitian **tahun kedua** adalah instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru yang terdiri atas: instrumen nomor 1, instrumen nomor 2, instrumen nomor 3, dan instrumen nomor 4. Selain itu, penelitian tahun kedua juga mampu mengantarkan dua mahasiswa S2 PEP menyelesaikan belajarnya, dan satu orang mahasiswa S3 PEP sudah mengumpulkan data penelitian untuk disertasinya. Hasil penelitian **tahun ketiga** (2013) adalah pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru dan Buku Model Evaluasi Kinerja Guru. Model evaluasi kinerja guru dalam penelitian ini terdiri atas: (1) prosedur pelaksanaan evaluasi kinerja guru, (2) instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, dan (3) pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga ini mampu menghantarkan seorang mahasiswa program master lulus dan dua orang mahasiswa program doktor mengumpulkan data.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak usaha yang telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu di antaranya adalah meningkatkan kualitas guru. Hal ini dapat difahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru. Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) meningkatkan profesionalisme guru (Dikti, 2006).

Saat ini jumlah guru dalam jabatan ada sekitar 2306015 orang yang direncanakan akan disertifikasi secara bertahap selama sekitar 10 tahun (Depdiknas, 2008). Ini berarti, betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik apabila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Hal ini dapat terjadi bila setelah disertifikasi, kinerja

guru menurun karena merasa tidak dinilai, dan tidak ada sanksi. Oleh karena itulah perlu disusun model evaluasi kinerja guru yang telah disertifikasi.

B. Tujuan Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan model evaluasi kinerja guru profesional (pasca sertifikasi) yang valid atau mampu berfungsi sebagaimana mestinya. Model ini terdiri dari: (1) prosedur, (2) instrumen, dan (3) pedoman untuk melakukan evaluasi kinerja guru. Dengan adanya model evaluasi ini diharapkan kinerja guru profesional dapat dinilai dengan tepat sehingga hasilnya (lulusannya) lebih berkualitas. Hal ini dapat difahami karena hanya peserta yang berminat dan mau membayar sendiri-lah yang mengikuti sertifikasi. Guru yang dihasilkan (diluluskan) lebih berkualitas karena untuk lulus, peserta harus melalui beberapa tahap.

Dengan adanya model ini maka usaha dan biaya yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah untuk melakukan sertifikasi guru tidak hilang sia-sia. Sertifikasi guru mampu meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan, dan pada gilirannya kualitas pendidikan di Indonesia pun meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R&D) yang dilakukan selama tiga (3) tahun. Riset awal dilakukan pada tahun 2009 dilanjutkan dengan penelitian hibah pada tahun ke 1 (tahun 2011) yang menghasilkan model atau prosedur evaluasi kinerja guru. Tahun pertama juga menghasilkan draf kriteria kelulusan uji tulis, draf kriteria kelulusan portofolio, draf kriteria kelulusan uji kinerja, dan draf masa berlakunya sertifikat pendidik. Penelitian tahap I dilaksanakan di D.I. Yogyakarta dengan melibatkan 12 pakar pendidikan dari Perguruan Tinggi yang ada di D.I. Yogyakarta dan 18 pakar dari asosiasi profesi pendidikan seperti HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI yang ada di D.I. Yogyakarta. Draf prosedur evaluasi kinerja guru ini selanjutnya dibaca oleh 6 guru SD, 3 Kasek SD, 2 Pengawas SD, 6 guru SMP, 3 Kasek SMP, 2 Pengawas SMP, 6 guru SMA, 3 Kasek SMA, 2 Pengawas SMA yang ada di D.I. Yogyakarta. Tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa S2 PEP.

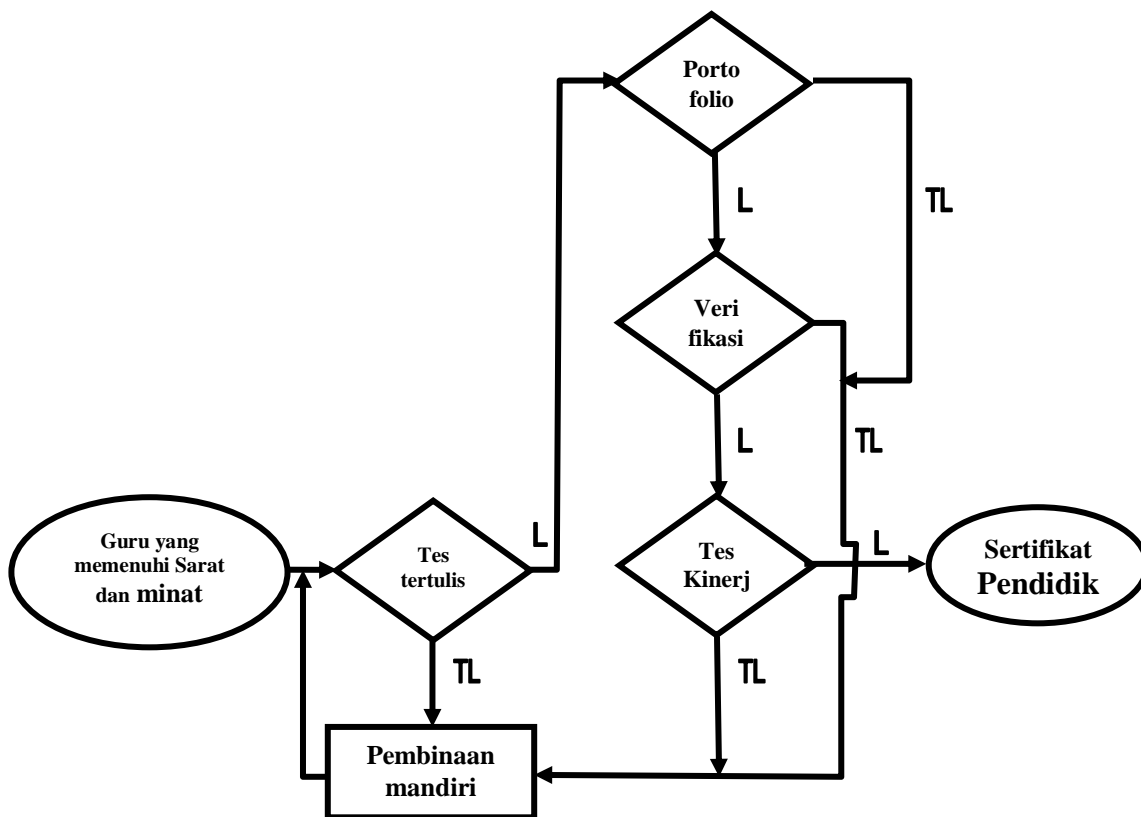
Tahun kedua (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni contoh soal tes keahlian guru (misal, Matematika, Bahasa Inggris, dan Fisika), (2) instrumen nomor 2, yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, misal karya ilmiah, penelitian tindakan, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen

nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru. Instrumen nomor 1 yang terdiri dari 40 butir soal pilihan ganda dengan 4 pilihan, diujicobakan ke 30 guru relevan dari D.I. Yogyakarta dan dilakukan analisis butir dengan ITEMAN. Dengan kriteria penerimaan butir: (a) tingkat kesulitan 0,25 – 0,75 (Dawson, 1972), daya beda $\geq 0,2$ (Fernandes, 1984), keberfungsian distraktor (1%, Nitko, 1996), dan reliabilitas soal $\geq 0,7$ (Feldt dan Brehmman, 1989) maka contoh soal Matematika termasuk kategori baik dengan butir tetap 40 butir. Instrumen nomor 2 terdiri dari 7 butir dengan skor maksimum 35, ditelaah oleh 12 pakar dari Perguruan Tinggi dan LPMP D.I. Yogyakarta yang mengikuti FGD. Instrumen nomor 3 merupakan *rating scale* yang setiap butirnya memiliki skor minimum 1 dan skor maksimum 5. Instrumen ini terdiri dari instrumen nomor 3a, yakni instrumen untuk mengungkap kualitas rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) terdiri dari 8 butir dan instrumen nomor 3b, yakni instrumen untuk mengungkap kualitas pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari 18 butir. Instrumen nomor 3 ini diujicobakan pada 30 orang guru relevan dan divalidasi dengan teknik analisis faktor dan reliabilitasnya diestimasi menggunakan koefisien Alpha. *Loading factor* untuk butir-butir dalam instrumen 3a adalah 0,439 s/d 0,930 dengan reliabilitas instrumen (Alpha) 0,800, sedangkan *loading factor* untuk butir-butir dalam instrumen 3b berkisar 0,365 s/d 0,886 dengan reliabilitas instrumen (Alpha) 0,945. Instrumen nomor 4, terdiri dari 10 butir dengan skor maksimum 50, ditelaah oleh 12 pakar dari Perguruan Tinggi dan LPMP D.I. Yogyakarta yang mengikuti FGD. Tahun kedua, penelitian ini melibatkan satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP.

Tahun ketiga (2013) yang dilakukan adalah mengembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, termasuk di dalamnya menentukan kriteria kelulusan uji tulis, menentukan kriteria kelulusan portofolio, menentukan kriteria kelulusan uji kinerja, dan menentukan masa berlakunya sertifikat pendidik. Pedoman awal dikembangkan oleh peneliti kemudian didiskusikan melalui FGD yang diikuti oleh 25 pakar dari Perguruan Tinggi yang ada D.I. Yogyakarta. Selain itu, pada tahun ketiga, penelitian hibah ini juga menghasilkan Buku Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi yang merupakan gabungan dari: (1) prosedur evaluasi kinerja guru yang dihasilkan penelitian hibah tahun pertama, (2) instrumen yang digunakan untuk melaksanakan evaluasi kinerja guru yang dihasilkan penelitian hibah tahun kedua, dan (3) pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru yang dihasilkan pada penelitian hibah tahun ketiga. Buku model ini ditelaah oleh 6 pakar (profesor) dari Universitas Negeri Yogyakarta. Tahun ketiga penelitian ini melibatkan dua mahasiswa S3 dan satu mahasiswa S2.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian *Research and Development* (R & D) yang dilaksanakan selama tiga tahun. Tahun pertama (tahun 2011) berhasil mengembangkan prosedur evaluasi kinerja guru dan kesepakatan bahwa masa berlaku sertifikat pendidik adalah 4 tahun. Tahun kedua (tahun 2012) berhasil menemukan komponen dan instrumen evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga (2013) berhasil mengembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Selanjutnya, produk-produk ini dirangkai menjadi Buku Model Evaluasi Kinerja Guru. Secara singkat penjelasan penggunaan Model Evaluasi Kinerja Guru adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Prosedur Evaluasi Kinerja Guru

Gambar 1 menunjukkan bahwa guru yang berminat melakukan sertifikasi kedua, baik karena habis masa berlakunya sertifikat pendidik maupun karena pindah bidang keahlian/mata pelajaran, maka mereka harus mendaftarkan ke dinas pendidikan kabupaten/kota tempat tinggal peserta. Mereka juga diwajibkan membayar biaya sertifikasi, dan guru yang seperti inilah yang disebut dengan guru yang memenuhi syarat untuk mengikuti sertifikasi kedua, dan seterusnya.

Guru yang memenuhi syarat, menempuh ujian (tes) tulis secara *on line* di LPTK, atau LPMP, atau P4TK tempat peserta berasal. Soal ujian tes ini disiapkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG) yang merupakan suatu Badan yang terdiri dari Dikti dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK& PMP). Hasil ujian dikoreksi oleh KSG dan ketentuan kelulusan seorang peserta juga dilakukan oleh KSG. Seseorang dikatakan lulus uji tulis bila skor yang diperolehnya minimum 75 dari skor maksimum 100.

Guru yang sudah lulus uji tulis selanjutnya mengumpulkan portofolio yang mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) prestasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (6) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Portofolio dinilai oleh LPTK (asesor dari LPTK) dengan menggunakan instrumen yang telah disiapkan oleh peneliti (instrumen nomor 2). Apabila skor portofolio paling tidak mencapai 75% dari skor maksimum atau $0,75 \times 35 = 26,25$ maka peserta dinyatakan lulus portofolio. Guru yang lulus portofolio meneruskan langkahnya ke tahap verifikasi, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri atau mempersiapkan diri.

Guru yang lulus portofolio, selanjutnya masuk tahap verifikasi. Portofolio diverifikasi oleh LPTK, bisa sebagian atau seluruh portofolio. Misal, asesor meragukan keaslian bukti penelitian tindakan maka guru diminta menjelaskan secara langsung (tatap muka antara asesor dan guru) penelitian yang telah dilakukan tersebut. Guru peserta sertifikasi dinyatakan lulus dari tahap verifikasi bila portofolio yang dikumpulkan dinyatakan benar dan absah oleh asesor LPTK dan mencapai skor minimum 26,25. Peserta yang lulus masuk ke tahap tes kinerja, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri.

Tes kinerja yang dalam hal ini berupa praktik mengajar atau pelaksanaan pembelajaran mencakup penyiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan proses pembelajaran. Kualitas RPP dinilai oleh Kepala Sekolah dan Pengawas yang dipantau oleh KSG. Agar guru peserta sertifikasi dapat masuk ke tahap proses pembelajaran maka rata-rata skor RPP minimum harus mencapai $75\% \times$ skor maksimum ($0,75 \times 40 = 30$). Rata-rata skor RPP adalah (skor hasil penilaian kepala sekolah + skor hasil penilaian pengawas):2. Peserta yang rata-rata skor RPP nya kurang dari 30, diminta membuat RPP baru.

Kemampuan melaksanakan pembelajaran guru SMP, SMA, dan SMK dinilai oleh kepala sekolah, pengawas, dan siswa, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan pengawas. Peserta yang rata-rata skor proses pembelajarannya mencapai paling tidak $75\% \times$ skor maksimum ($0,75 \times 90 = 67,5$) dinyatakan lulus. Peserta yang lulus dari tahap proses pembelajaran dapat diartikan bahwa guru itu sudah lulus sertifikasi dan mendapat sertifikat pendidik, sedangkan guru yang tidak lulus masuk ke kotak pembinaan secara mandiri.

Guru harus selalu berusaha meningkatkan kompetensinya secara terus menerus. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kompetensi guru secara menerus, di antaranya adalah: (1) bergabung dengan kegiatan MGMP atau KKG, (2) melanjutkan pendidikan atau melibatkan dalam pembuatan keputusan, (3) melakukan penilaian kinerja guru berbasis sekolah, (4) mengaitkan hasil penilaian kinerja guru berbasis sekolah ini dengan penghasilan, (5) membayarkan tunjangan profesional secara bertahap, (6) menerapkan program masa percobaan bagi guru, dan (7) menyederhanakan prosedur sertifikasi (Dikti, 2008).

Untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan cara bergabung dengan MGMP atau KKG. Dengan bergabung dalam MGMP maka guru akan bertemu, berdiskusi, bertukar informasi dengan guru lainnya. Sayangnya, sampai saat ini baru ada sekitar 25% guru yang bergabung dalam MGMP, oleh karenanya perlu diperbanyak jumlah dan kegiatan MGMP.

Melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan kompetensi guru. Agar kegiatan ini dapat dilakukan dengan mudah oleh guru maka peningkatan pendidikan dilakukan dengan cara mengkonversi berbagai kegiatan menjadi kredit yang diperhitungkan seperti halnya mata kuliah. Guru dapat mengikuti pelatihan, menulis artikel, melakukan penelitian, dan kegiatan akademik lainnya. Dalam kegiatan ini, yang penting adalah adanya rubrik atau pedoman penskoran dari setiap kegiatan agar dapat dikonversikan ke dalam kredit.

Undang-undang juga mendorong guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten, ataupun tingkat nasional. Untuk tingkat sekolah, guru harus menyusun rencana pembelajaran, silabus, menentukan kriteria siswa masuk, dan menentukan kriteria kelulusan siswa.

Penilaian kinerja guru berbasis sekolah adalah penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh guru senior pada yunior, atau kepala sekolah dan atau pengawas kepada guru. Penilaian dilakukan secara menerus, dan pelaksanaan serta hasil penilaian ini juga merupakan kinerja dari

guru senior, atau kepala sekolah, atau pengawas. Penilaian didasarkan pada program sekolah yang direview setiap tahunnya.

Mengaitkan peningkatan gaji dengan penilaian kinerja berbasis sekolah juga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini selaras dengan Pasal 24 ayat (2) PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang menjelaskan bahwa maslahat tambahan diberikan pada guru dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Prestasi ini dapat berupa: (1) menghasilkan peserta didik berprestasi akademik atau non-akademik, (2) menjadi pengarang atau penyusun buku teks atau buku ajar yang dinyatakan layak ajar oleh Menteri, (3) menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui oleh Pemerintah, (4) memperoleh hak atas kekayaan intelektual, (5) memperoleh penghargaan di bidang Iptek atau olah raga, (6) menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal ilmiah terakreditasi, dan (7) menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan dedikasi yang baik.

Guru harus berprestasi karena mereka merupakan kunci keberhasilan upaya peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Barber dan Mourshed (2012) yang mengatakan bahwa prestasi belajar siswa dimulai dari guru dan kepala sekolah yang efektif. Bahkan di bagian lain Barber dan Mourshed menjelaskan bahwa “ *student placed with high performing teachers will progress three times as fast as those placed with low performing teachers*”. Siswa yang dibimbing oleh guru berprestasi baik akan berkembang tiga kali lebih cepat daripada siswa yang dibimbing oleh guru berprestasi buruk.

Secara teoritik, model evaluasi kinerja guru yang dikembangkan ini lebih baik dari pada model yang sudah ada (lama). Pada model lama semua guru harus mengikuti sertifikasi walaupun tidak berminat, sedangkan pada model yang baru ini hanya guru yang berminat saja yang mengikuti. Ini berarti bahwa peserta sertifikasi dengan model baru lebih siap daripada peserta dengan model lama. Selain itu, kualitas lulusan model baru lebih tinggi daripada model lama karena guru yang mendapat sertifikasi melalui model ini harus memenuhi lima syarat, yakni memiliki kompetensi kepribadian dan sosial baik, lulus tes tulis, portofolio, verifikasi, dan lulus tes kinerja. Biaya yang dikeluarkan Pemerintah untuk sertifikasi dengan model ini lebih kecil daripada biaya sertifikasi dengan model lama karena dengan model ini peserta ikut menanggung biaya sertifikasi. Dengan ikut menanggung biaya maka peserta akan mempersiapkan diri lebih baik, dan memanfaatkan tunjangan profesi seefisien mungkin.

Kelebihan model ini akan terwujud manakala pelaksanaan sertifikasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kelebihan model ini akan hilang atau lenyap manakala pelaksanaan sertifikasi tidak sesuai prosedur, misal bukti-bukti kebenaran dan keabsahan porotfolio dipalsukan, tidak ada verifikasi, dan lain sebagainya. Oleh karenanya, harus diusahakan agar pelaksanaan sertifikasi sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan hal-hal berikut.

1. Penelitian ini berhasil mengembangkan Model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi yang terdiri atas: (1) prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, (2) instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi
2. Model evaluasi kinerja guru yang dikembangkan dapat diterima dan dianggap layak oleh masyarakat, terbukti tidak ada penolakan dari para responden sewaktu model ini disosialisasikan.
3. Secara teori, model yang dikembangkan ini lebih menjamin mutu guru yang diluluskan daripada model yang sudah ada (lama) karena hanya guru yang berminat dan mau membayar yang disertifikasi, dan ada verifikasi portofolio
4. Kegiatan penelitian hibah Pascasarjana ini juga efektif membantu mahasiswamenyelesaikan kuliahnya, terbukti enam mahasiswa master yang terlibat dalam penelitian ini bisa lulus semua, dan tiga mahasiswa program doktor baru mengumpulkan data untuk disertasinya.

B. Saran-saran

1. Perlu ada reuiu terhadap hasil penelitian (model evaluasi kinerja guru) ini dengan melibatkan pakar dari luar Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Perlu ada penelitian lebih lanjut, utamanya ujicoba terhadap model yang telah dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

Barber, M and Mourshed, M. 2012. *Profesional development international*. New York: Pearson

Ditjen Dikti. 2008. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Jakarta: Depdiknas.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru

Tim. 2006. *Naskah Akademik*. Jakarta: Ditjen Dikti