PENDIDIKAN

## LAPORAN HASIL penelitian

**HIBAH PENELITIAN TIM PASCASARJANA-HPTP**

**(HIBAH PASCA) – TAHUN KE II**



# MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

Peneliti Utama:

Dr. Badrun Kartowagiran

Peneliti Anggota:

Prof. Soenarto, Ph.D

Dr. M. Bruri Triyono

Dibiayai: Rp. 85.000.000,-

Surat Perjanjian No: 018/Subkontrak.Multitahun/UN.34.21/2012

Tanggal 2 April 2012

DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI

KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Universitas negeri yogyakarta

November, 2012

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HALAMAN PENGESAHAN** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **LAPORAN HASIL PENELITIAN HIBAH PASCASARJANA-TAHUN KE II** | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Judul Penelitian | | : | | Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi | | | | | | | | | |  |
| 2. | Peneliti Utama | | | | | | | | | | | |  | |  |
|  | 1. Nama Lengkap | | | : | Prof. Dr. Badrun Kartowagiran | | | | | | | | | |  |
|  | 1. Jenis Kelamin | | | : | Laki-laki | | | | | | | | | |  |
|  | 1. NIP/Golongan | | | : | 19530725 197811 1 001 / IV b | | | | | | | | | |  |
|  | 1. Jabatan Fungsional | | | : | Lektor Kepala Madya | | | | | | | | | |  |
|  | 1. Jabatan Struktural | | | : | Sekretaris Prodi S2/S3 PEP Program Pascasarjana | | | | | | | | | |  |
|  | 1. Bidang Keahlian | | | : | Evaluasi Pendidikan | | | | | | | | | |  |
|  | 1. Program Studi/Fakultas | | | : | PEP/Program Pascasarjana UNY | | | | | | | | | |  |
| 3. | Daftar Anggota Peneliti dan Mahasiswa | | | | | | | | | |  |  | | | | |
|  | NO | NAMA | | | | BIDANG KEAHLIAN | | | PRODI/FAKULTAS /JURUSAN | | PERGURUAN TINGGI | | | | |
|  | 1. | Prof. Dr. Badrun Kartowagiran | | | | Evaluasi Pendidikan | | | PEP/Program Pascasarjana | | UNY | | | | |
|  | 2. | Prof. Soenarto, Ph.D. | | | | Evaluasi Pendidikan | | | PTK/ Program Pascasarjana | | UNY | | | | |
|  | 3. | Dr. M. Bruri Triyono | | | |  | | | PTK/ Program Pascasarjana | | UNY | | | | |
|  | 4. | Sahraini, M.Pd. | | | |  | | | Mhs S3/PEP/PPs | | UNY | | | | |
|  | 5. | Nurul Fitriyah, S.Pd | | | |  | | | Mhs S2/PEP/PPs | | UNY | | | | |
|  | 6. | Riana Nurhayati, S.Pd. | | | |  | | | Mhs S2/PEP/PPs | | UNY | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Pendanaan dan Jangka Waktu Penelitian | | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | 1. Jangka waktu penelitian yang diusulkan | | | | | | : | 3 tahun | | | | | | | |
|  | 1. Jangka waktu yang sudah dijalani | | | | | | : | 2 tahun | | | | | | | |
|  | 1. Biaya total yang diusulkan | | | | | | : | Rp. 264.000.000,00.- | | | | | | | |
|  | 1. Biaya yang disetujui tahun ke-2 | | | | | | : | Rp. 85.000.000,00.- | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | |  | | | | | Yogyakarta, 9 November 2012 | | | | | |
|  | Mengetahui, | | | |  | | | | | |
|  | Direktur Program Pascasarjana UNY, | | | | Peneliti Utama, | | | | | |
|  | Wardan Suyanto, Ed.D. | | | |  | | | | | Prof. Dr. Badrun kartowagiran | | | | | |
|  | NIP. 19540810 197803 1 001 | | | | NIP. 19530725 197811 1 001 | | | | | |
| Menyetujui, | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ketua LPPM-UNY, | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prof. Dr. Anik Ghufron. | | | | | | | | | | | | | | | |
| NIP. 19621111 1988 03 1 001 | | | | | | | | | | | | | | | |

**RINGKASAN PENELITIAN**

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 evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) panduan 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. Artikel ini merupakan ringkasan laporan penelitian tahun pertama dan tahun kedua (2012) dari penelitian yang direncanakan tiga tahun.

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D). Pada 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. Tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa S2 PEP. Tahun kedua (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni 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, keikut sertaan 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.Tahun kedua, mahasiswa yang dilibatkan ada tiga mahasiswa; satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP. Pada tahun pertama, peserta FGD ke 1 adalah 12 pakar dari Universitas Negeri Yogyakarta, dan peserta FGD ke 2 adalah 18 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, dan PGRI. Materi yang didiskusikan adalah prosedur sertifikasi Tahun I. Tahun kedua, peserta FGD adalah 12 pakar dari perguruan tinggi yang ada di Provinsi D.I. Yogyakarta dan materi yang didiskusikan adalah draf instrumen evaluasi kinerja guru. Instrumen nomor 1 diujicobakan ke guru dan dilakukan analisis butir, instrumen nomor 2 ditelaah pakar, instrumen nomor 3 dan nomor 4 diujicobakan divalidasi dengan teknik analisis faktor dan estimasi reliabilitasnya digunakan koefisien G.

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 nomor1, 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.

**CAPAIAN INDIKATOR KINERJA**

Penelitian Hibah Pascasarjana Tahun II yang berjudul: model Evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi ini melibatkan tiga mahasiswa, yaitu: seperti tabel berikut.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | Jurusan | Judul Penelitian Anak Payung | Pembimbing |
| 1 | Sahraini, M.Pd. | S3 PEP | Asesmen Kinerja guru Bahasa Inggris di Daerah Istimewa Yogyakarta | Dr. Badrun Kartowagiran |
| 2 | Nurul Fitriyah, S.Pd. | S2 PEP | Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Praktikum Fisika SMA di Provinsi D. I. Yogyakarta | Dr. Badrun Kartowagiran |
| 3 | Riana Nurhayati, S.Pd. | S2 PEP | Evaluasi Strategi Penanaman Nilai-Nilai Moral di SDIT Alam Nurul Islam. | Prof. Suyata, Ph.D. |

Sampai saat ini, kedua mahasiswa S2 tersebut di atas sudah lulus, sementara mahasiswa S3 sekarang sudah sampai pada tahap pengumpulan data untuk disertasinya.

**DAFTAR ISI**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Halaman | | |
| Halaman Judul……………………………………...………………………………... | | | i |
| Halaman Pengesahan………………….…...…………….……….………………….. | | | ii |
| Ringkasan dan Summary…………………………………………………………….. | | | iii |
| Capaian Indikator Kinerja…………………………………………………………… | | | iv |
| Daftar Isi………………………………………...………………………………….... | | | v |
| Daftar Tabel dan Gambar...………………………………………………………….. | | | Viii |
| Daftar Lampiran……………………………………………………………………... | | | ix |
|  | | |  |
| **BAB I. PENDAHULUAN** | | |  |
| A. | | Latar Belakang Masalah…………………….……………………………… | 1 |
| B. | | Pembatasan dan Rumusan Masalah Tahun ke II…………………………… | 2 |
| C. | | Road Map Penelitian………………………………...…………………….... | 3 |
| **BAB II. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN TAHUN KE II** | | |  |
| A. | | Tujuan Penelitian…………………………………………...………………. | 3 |
| B. | | Sistematika Penelitian………………………………………………………. | 4 |
| **BAB III. TINJAUAN PUSTAKA** | | |  |
| A. | | Kinerja Guru…………………………………………………….………….. | 5 |
| B. | | Pengembangan Kompetensi Guru Secara Menerus……………………...…. | 12 |
| C. | | Sertifikat Pendidik………………………………………………………….. | 14 |
| D. | | Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi……………………………………. | 17 |
| E. | | Uji Tulis…………………………………………………………………….. | 18 |
| F. | | Evaluasi Internal Kompetensi Guru………………………………………… | 31 |
| G. | | Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan Tahun 2011 (Hibah Tahun ke-1)… | 35 |
| H. | | Pertanyaan Penelitian………………………………………………………. | 38 |
| **BAB IV. MOTODE PENELITIAN** | | |  |
| A. | | Jenis Penelitian……………………………………………………………… | 39 |
| B. | | Prosedur Penelitian…………………………………………………………. | 39 |
| C. | | Subyek Penelitian Tahun ke II……………………………………………… | 40 |
| D. | | Metode Pengumpulan Data…………………………………………………. | 41 |
| E. | | Teknik Analisis Data……………………………………………………….. | 41 |
| **BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** | | |  |
| A. | | Laporan Penelitian Payung…………..……………………………………... | 42 |
| B. | | Penelitian Anak Payung……………………………………………………. | 44 |
| C. | | Pembahasan……………………………………………………………...... | 47 |
| **BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN** | | |  |
| A. | | Kesimpulan………………………………………………………………… | 50 |
| B. | | Saran……………………………………………………………………….. | 51 |
| **BAB VII. RENCANA PENELITIAN TAHAP SELANJUTNYA** | | |  |
| A. | | Tujuan Khusus……………………………………………………………… | 52 |
| B. | | Metode……………………………………………………………………… | 53 |
| C. | | Jadwal Kerja………………………………………………………………. | 55 |
| **BAB VIII. ARTIKEL ILMIAH YANG TELAH DIPUBLIKASIKAN** | | | 56 |
| 1. Badrun Kartowagiran. 2012. *Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi.* Seminar Nasional Prodi PEP Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan HEPI. Auditorium Pascasarjana UNY tanggal, 13 Oktober 2012 2. Faridl Musyadad. 2012. *Penilaian Kinerja Guru Dan Uji Konsistensi Antar Penilai*. Seminar Nasional Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan ISPI. Auditorium Rektorat UNY tanggal, 21-22 Januari 2012 3. Risky Setiawan. 2011. *Asasemen Otentik Untuk Menilai Kinerja Guru Di DIY.* Seminar Nasional FKIP UNILA kerjasama HEPI. Auditorium UNILA Lampung tanggal, 29-30 Januari 2011. | | |  |
| **DAFTAR PUSTAKA**……...……………………………………………............... | | | 57 |
| **TIM PENELITI**………………………...………………………………............... | | | 59 |
| **LAMPIRAN PRODUK PENELITIAN TAHUN II**………………….…………. | | | 60 |
| **Lampiran 1. Instrumen Tes Keahlian Guru** | | |  |
|  | 1. Kisi-kisi Soal Matematika | |  |
|  | 1. Soal Matematika | |  |
|  | 1. Soal Bahasa Inggris | |  |
|  | 1. Kisi-kisi Soal Fisika | |  |
|  | 1. Soal Fisika | |  |
|  | 1. Soal Kompetensi Pedagogik Matematika | |  |
|  | 1. Soal Kompetensi Pedagogik Fisika | |  |
| **Lampiran 2. Instrumen dan Rubrik Penilaian Portofolio** | | |  |
| **Lampiran 3. Instrumen dan Rubrik Penilaian Kemampuan Mengajar Guru** | | |  |
|  | 1. Instrumen dan Rubrik Penilaian RPP | |  |
|  | 1. Instrumen dan Rubrik Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran | |  |
|  | 1. Instrumen Penilaian Kemampuan Mengajar Praktikum Oleh Siswa | |  |
|  | 1. Instrumen Penilaian Kemampuan Mengajar Praktikum Oleh Kepala Sekolah/Pengawas, dan Teman Sejawat | |  |
| **Lampiran 4. Instrumen Penilaian Kompetensi Kepribadian dan Sosial** | | |  |
| **Lampiran 5. Hasil Analisis Butir Uji Coba Lapangan** | | |  |
| **Lampiran 6. Artikel yang dimuat dalam Forum Ilmiah** | | |  |

**DAFTAR TABEL DAN GAMBAR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabel** | | **Halaman** | |
| 1. | Pemetaan Komponen Portofolio dalam konteks Kompetensi Guru………….. | | 15 |
| 2. | Lembar Telaah Butir Soal Pilihan Ganda…………………………………….. | | 24 |
| 3. | Perbandingan Antara Soal Bentuk Pilihan Ganda dan Uraian………………... | | 25 |
| 4. | Distribusi Responden Tahun ke III…………………………………………… | | 54 |
| 5. | Jadwal Kerja Penelitian Tahun III……………………………………………. | | 55 |
| **Gambar** | | |  |
| 1. | Prosedur Model Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan pada tahun 2011…... | | 36 |
| 2. | Prosedur Pengembangan Instrumen (Hibah Pascasarjana Tahun II)…………. | | 40 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|  |  |
| --- | --- |
| **Lampiran 1. Instrumen Tes Keahlian Guru** | |
|  | 1. Kisi-kisi Soal Matematika |
|  | 1. Soal Matematika |
|  | 1. Soal Bahasa Inggris |
|  | 1. Kisi-kisi Soal Fisika |
|  | 1. Soal Fisika |
|  | 1. Soal Kompetensi Pedagogik Matematika |
|  | 1. Soal Kompetensi Pedagogik Fisika |
| **Lampiran 2. Instrumen dan Rubrik Penilaian Portofolio** | |
| **Lampiran 3. Instrumen dan Rubrik Penilaian Kemampuan Mengajar Guru** | |
|  | 1. Instrumen dan Rubrik Penilaian RPP |
|  | 1. Instrumen dan Rubrik Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran |
|  | 1. Instrumen Penilaian Oleh Siswa |
|  | 1. Instrumen Penilaian Oleh Kasek, Pengawas, dan Teman Sejawat |
|  | 1. Instrumen Penilaian Pembelajaran Praktikum |
| **Lampiran 4. Instrumen Penilaian Kompetensi Kepribadian dan Sosial** | |
| **Lampiran 5. Hasil Analisis Butir Uji Coba Lapangan** | |
| **Lampiran 6. Artikel yang dimuat dalam Forum Ilmiah** | |
| 1. Badrun Kartowagiran. 2012. *Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi.* Seminar Nasional Prodi PEP Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan HEPI. Auditorium Pascasarjana UNY tanggal, 13 Oktober 2012 2. Faridl Musyadad. 2012. *Penilaian Kinerja Guru Dan Uji Konsistensi Antar Penilai*. Seminar Nasional Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan ISPI. Auditorium Rektorat UNY tanggal, 20 Januari 2012 3. Risky Setiawan. 2011. *Asasemen Otentik Untuk Menilai Kinerja Guru Di DIY.* Seminar Nasional FKIP UNILA kerjasama HEPI. Auditorium UNILA Lampung tanggal, 29 Januari 2011. | |

**BAB I**

**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) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan 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.

Pada tahun 2011 model ini diteliti melalui Penelitian Hibah Pascasarjana Tahun ke I dengan judul: Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca sertifikasi tahun ke I. Hasil penelitian tahun ke I ini baru pada taraf draf model atau baru pada taraf prosedur. Agar model dapat digunakan maka diperlukan pengembangan instrumen dan pengembangan panduan penggunaan prosedur dan instrumen. Oleh karenanya, pada penelitian hibah pascasarjana tahun ke II ini akan dikembangkan instrumen untuk mengukur kinerja guru, dan tahun ke III akan dikembangkan panduan penggunaan prosedur yang dikembangkan tahun ke I dan instrumen yang dikembangkan tahun ke II

**B. Pembatasan dan Perumusan Masalah Tahun ke II**

Perlu ditegaskan bahwa fokus penelitian tahun ke II ini adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru pasca sertifikasi. Dengan demikian, masalah utama dalam penelitian tahun ke II ini adalah bagaimana mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru pasca sertifikasi, dan bagaimanakah karakteristik instrumen tersebut.

**C. Road Map Penelitian**

Pada tahun 2009, telah dilakukan penelitian tentang model sertifikasi guru profesional atau guru pasca sertifikasi guru. Namun karena penelitian pada tahun 2009 hanya satu tahun maka penelitian itu belum tuntas, draf model tidak lengkap. Oleh karenanya, penelitian itu diteruskan dengan penelitian hibah pascasarjana yang direncanakan tiga tahun (tahun 2011 – 2013). Penelitian tahun ke I, yakni tahun 2011 telah dilakukan dan telah menghasilkan prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi tahun 2011. Hasil penelitian tahun ke I atau tahun 2011 ini masih memerlukan pelengkap, yakni: (a) instrumen untuk mengukur kinerja guru, dan (b) panduan yang tepat dan mudah digunakan. Untuk itu, penelitian tahun ke II ini dilakukan agar dapat dihasilkan instrumen kinerja guru, dan direncanakan pada tahun ke III akan dikembangkan panduan yang digunakan sebagai acuan dalam menggunakan prosedur dan instrumen yang dihasilkan pada tahun ke I dan tahun ke II.

Penelitian tahun ke II ini melibatkan dua mahasiswa S2 dan satu mahasiswa S3 dari Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (PEP). Penelitian ketiga mahasiswa (penelitian anak payung) ini sangat relevan dengan penelitian ini (penelitian payung). Judul penelitian mahasiswa S2 PEP adalah “Pengembangan instrumen untuk mengukur kinerja guru praktikum Fisika”, dan “Strategi guru dalam menanamkan nilai-nilai moral pada siswa di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT). Sementara itu, judul proposal disertasi mahasiswa S3 adalah: “Kinerja Guru Bahasa Inggris”. Hasil ketiga penelitian anak payung ini sangat relevan dan bermanfaat karena secara komplementer dengan draf model evaluasi kinerja guru profesional hasil penelitian tahun 2011 mampu memberikan masukan pada usulan penelitian payung ini.

**BAB II.**

**TUJUAN DAN SISETAMTIKA PENELITIAN**

**A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian tahun ke II ini adalah mengembangkan instrumen kinerja guru, dan direncanakan pada tahun ke III akan dikembangkan panduan yang digunakan sebagai acuan dalam menggunakan prosedur dan instrumen yang dihasilkan pada tahun ke I dan tahun ke II. Dengan demikian, penelitian selama tiga tahun ini bertujuan untuk mengembangkan model evaluasi kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi) melalui: mengkaji dan merevisi prosedur & merevisi instrumen yang telah ada tetapi belum baik, mengembangkan panduan untuk melakukan evaluasi kinerja guru dengan menggunakan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan tadi, melakukan uji coba draf model, diseminasi, dan finalisasi model evaluasi kinerja guru profesional sehingga menjadi model yang mampu berfungsi sebagaimana mestinya.

**B. Sistematika 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) panduan untuk melakukan evaluasi kinerja guru dengan menggunakan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan tadi. Dengan adanya model evaluasi ini diharapkan kinerja guru profesional dapat dinilai dengan mudah, sehingga mendorong pemerintah dan atau masyarakat untuk melakukan evaluasi kinerja guru profesional. Ini berarti bahwa kekhawatiran masyarakat tentang menurunnya kinerja guru setelah disertifikasi karena tidak adanya evaluasi kinerja guru itu dapat diatasi. Guru yang telah disertifikasi akan berusaha keras agar kinerjanya tetap tinggi sewaktu dinilai sehingga mereka tidak kena sanksi. Selain itu, dengan adanya panduan penggunaan model maka evaluasi kinerja guru dapat dilaksanakan dengan benar dan tepat.

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.

**BAB III**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kinerja Guru**

Kaitan antara kinerja dan kompetensi guru adalah kinerja merupakan perwujudan dari kompetensi. Ini berarti bahwa seseorang tidak akan mampu melakukan kinerja tertentu bila tidak memiliki kompetensi relevan. Namun, tidak semua kompetensi tampak dalam perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, tergantung pada motivasi orang tersebut. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan fungsi dari kompetensi dan motivasi. Kompetensi (*competency)* didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.

Menurut PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional ditampilkan oleh guru sebagai kinerja guru pada saat menjalankan tugasnya dalam merancang, menyiapkan, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian proses dan hasil belajar. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial ditampilkan oleh guru sebagai perilaku guru pada saat menjalankan tugasnya dalam membimbing, mendidik dan tugas-tugas lain yang relevan. Selanjutnya, dengan mengacu pada penjelasan Pasal 28 PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Tim Sertifikasi Guru (2006) mendeskripsikan empat kompetensi guru itu sebagai berikut.

* 1. **Kompetensi Kepribadian**

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 setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

1. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai pendidik; dan memeiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. Memiliki kepribadian yang dewasa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendi-dik dan memiliki etos kerja sebagai pendidik.
3. Memiliki kepribadian yang arif. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Memiliki kepribadian yang berwibawa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
5. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

Uraian di atas, memberi gambaran bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Tata nilai tersebut mempengaruhi perilaku etik siswa. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak, dan kepribadian siswa yang kuat. Oleh karena itu, guru dituntut mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, banyak membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Aspek yang diamati berkaitan dengan kepribadian guru antara lain: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

* 1. **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci Tim Sertifikasi Guru (2006) menjelaskan bahwa masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

1. Memahami peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memamahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami mpeserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompe-tensi ini memiliki indikator esensial: menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menetukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Melaksanakan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: melaksana-kan evaluasi *(assessment)* proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkatketuntasan belajar *(mastery learning)*; dan meman- faatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaiakan kualitas program pembelajaran secara umum.
5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan ber-bagai potensi nonakademik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Berkaitan dengan karakteristik siswa tersebut, guru harus mampu menguasai prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan keinginan yang berbeda. Selain itu, guru harus mampu mengoptimalkan potensi perserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas dan mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Lebih jauh, Tim Sertifikasi Guru (2006) menjelaskan bahwa kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu: (1) penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultur, emosional, dan intelektual, (2) penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampuh, (4) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik, (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (7) berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan peserta didik, (8) melakukan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar, dan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

* 1. **Kompetensi Profesional**

Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum matapelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Secara rinci masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

1. Menguasai substansi keilmuan sosial dan ilmu lain yang terkait bidang studi. Subkompetensi ini 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.
2. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Uraian di atas menegaskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam penguasaan substansi keilmuan sosial dan ilmu lain yang terkait bidang studi. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, guru diharapkan senantiasa mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Persiapan diri guru dalam kaitannya dengan materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, dan sumber lain yang mendukung kesuksesan pelaksanaan proses pembelajaran.

Kemampuan profesional yang diharapkan dimiliki oleh guru berkenaan dengan penguasaan terhadap bahan pembelajaran, yakni guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajar guru senantiasa disambut baik oleh siswa. Oleh karena itu pada pelaksanaan proses pembelajaran, guru senantiasa menciptakan suasana yang dapat mengaktifkan siswa seperti penggunaan metode dan strategi mengajar yang tepat, menggunakan multimedia sehingga terjadi suasana belajar yang menyenangkan bagi siswa.

Tugas lain dari guru adalah mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran. Ini berarti bahwa guru juga dituntut untuk mampu membuat instrumen untuk mengevaluasi proses dan hasil belajar. Hal ini dapat difahami karena diharapkan guru dapat membuat dan melakukan pengukuran hasil belajar dengan benar dan tepat. Diharapkan pula penilaian yang dilakukan guru dapat memotivasi siswa untuk belajar.

Usman (2007) mendiskripsikan kompetensi guru yaitu kemampuan seorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Selanjutnya, Sudarwan Danim (2010) mendiskripsikan bahwa guru yang berkompeten adalah: (1) memiliki pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) menguasai bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara bekelanjutan. Sementara itu, Conny Semiawan (Sudarwan Danim, 2010) mengemukakan bahwa ada tiga kriteria dalam kompetensi guru yakni: *knowledge criteria,* *performance criteria,* dan *product criteria.*  *Knowledge criteria* adalah kemampuan intelektual yang dimiliki seorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum. *Performance criteria*  adalah kemampuan guru yang berkaitan dengan keterampilan dan prilaku, yang meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu mengajar, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, dan keterampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan pengajaran. Sedangkan *product criteria,* yakni kemampuan guru dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses pembelajaran.

Sementara itu, Reigeluth (1983), menjelaskan bahwa kemampuan guru mencakup lima hal, yakni: (1) mampu membuat disain pembelajaran, (2) mengembangkan pembelajaran, (3) menggunakan pembelajaran, (4) mengelola pembelajaran, dan (5) mengevaluasi pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Marsh (1996) yang mengatakan bahwa selain lima kemampuan itu, guru juga mampu memotivasi siswa, berkomunikasi secara efektif, dan memiliki etika yang baik. Dari kedua pendapat tadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang harus dimiliki oleh guru bukan hanya sekedar keterampilan mengajar, tetapi juga kepribadian yang menyenangkan siswa. Dengan demikian, guru lebih mudah mengarahkan dan memotivasi siswa, termasuk menciptakan suasana yang akrab dengan siswa demi kelancaran proses pembelajaran.

Selanjutnya, kemampuan-kemampuan yang diperlukan seorang guru menurut Reigeluth (1983), meliputi lima kecakapan yaitu (1) mampu membuat disain pembelajaran, (2) mengembangkan pembelajaran, (3) menggunakan pembelajaran, (4) mengelola pembelajaran, dan (5) mengevaluasi pembelajaran. Pendapat ini sejalan dengan Marsh (1996) yang menuliskan tentang prespektif kompetensi guru selain lima kecakapan yang dituliskan oleh Reigeluth yaitu mampu memotivasi siswa, berkomunikasi secara efektif, dan memiliki etika yang baik. Kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kecakapan yang harus dimiliki oleh guru bukan hanya sekedar memiliki keterampilan mengajar, melaikan juga memiliki kepribadian yang menyenagkan bagi siswa. Dengan demikian, guru lebih mudah mengarahkan dan memotivasi siswa, termasuk menciptakan suasana yang akrab dengan siswa demi kelancaran dalam proses pembelajaran.

* 1. **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

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

Empat kompetensi di atas, yakni kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial pada dasarnya tidak terpisah secara ekplisit, tetapi menyatu menjadi suatu kompetensi guru. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kinerja guru sama dengan kompetensi guru yang tampak sewaktu mereka menyelesaikan tugasnya sebagai seorang guru.

1. **Pengembangan Kompetensi Guru Secara Menerus**

Dibandingkan dengan perkembangan ilmu dan teknologi, kompetensi guru semakin tertinggal. Oleh karenanya, guru harus selalu berusaha untuk 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) penyederhanaan 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. Sampai saat ini, baru ada sekitar 25% guru yang bergabung dalam MGMP. Oleh karenanya, perlu diperbanyak jumlah dan kegiatan MGMP agar kualitas guru meningkat.

Melanjutkan ke pendidikan juga dapat meningkatkan kompetensi guru. Agar kegiatan ini dapat dilakukan oleh guru dengan mudah maka peningkatan pendidikan ini dilakukan dengan cara mengkoversi 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 penghargan 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 penghargan 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.

Strategi-srategi yang telah dijelaskan di atas dianalisis dan dipadukan untuk memunculkan model evaluasi kinerja guru profesional yang mampu menilai dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

**C. Sertifikat Pendidik**

Menurut Undang Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi guru. Dalam hal ini, uji sertifikasi guru dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi guru diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Di beberapa negara maju istilah sertifikasi bagi masyarakatnya sudah tidak asing lagi, utamanya yang terkait dengan upaya melakukan pengendalian mutu (*quality control*) dari suatu hasil proses pendidikan (Dikti, 2008). Di Amerika Serikat, *National Commision on Educatinal Services* (NCES) secara umum memberikan batasan sertifikasi, yaitu “*certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate’s credentials and provides him or her a license to teach*” (Illinois State Board of Education, 2003). Dalam kaitan ini, di tingkat negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education* (AACTE). Badan indepeden ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon guru layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi guru.

Di Inggris, istilah sertifikasi didefinisikan sebagai berikut. “*Certification is designed for candidates who have gained the competencies, skills, and knowledge* …” (Brown, 2003). Sementara itu menurut *Webster Dictionary: A Certification is a designation earned by a person, product or process. Certification may be a synonym for licensure but more often licensure applies only to persons and is required by law (whereas certification is generally voluntary). Certification of persons indicates that the individual has a specific knowledge, skills, or abilities in the view of the certifying body*.

Dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan tersirat bahwa empat kompetensi guru profesional ini dapat diukur melalui 10 komponen, yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Sepuluh komponen portofolio merupakan refleksi dari empat kompetensi guru. Pemetaan kesepuluh komponen portofolio dalam konteks kompetensi guru disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pemetaan Komponen Portofolio dalam konteks Kompetensi Guru

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Komponen Portofolio**  (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007) | **Kompetensi Guru** | | | |
| Ped | Kepr | Sos | Prof |
| 1. | Kualifikasi Akademik | √ |  |  | √ |
| 2. | Pendidikan dan Pelatihan | √ |  |  | √ |
| 3. | Pengalaman Mengajar | √ | √ |  | √ |
| 4. | Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran | √ |  |  | √ |
| 5. | Penilaian dari Atasan dan Pengawas |  | √ | √ |  |
| 6. | Prestasi Akademik | √ |  | √ | √ |
| 7. | Karya Pengembangan Profesi | √ |  |  | √ |
| 8. | Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah |  |  | √ | √ |
| 9. | Pengalaman Menjadi Pengurus Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial |  | √ | √ |  |
| 10. | Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan | √ | √ | √ | √ |

Tabel 1 menunjukkan bahwa empat kompetensi guru telah dapat diakomodasi pada komponen portofolio. Bahkan, semua kompetensi diwakili oleh beberapa komponen portofolio. Ini menunjukkan bahwa apabila portofolio betul-betul milik guru dan penilaian portofolio dilakukan secara sungguh-sungguh maka penilaian portofolio dapat mempresentasikan penilaian kompetensi guru.

Di Indonesia, sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui: (1) uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik, dan (2) pemberian sertifikat pendidik secara langsung bagi guru yang memenuhi persyaratan sesuai ketentuan Pasal 65 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru). Sertifikasi melalui uji kompetensi dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.

Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Penilaian portofolio peserta sertifikasi guru dilakukan oleh LPTK penyelenggara sertifikasi guru dalam bentuk Rayon yang terdiri dari LPTK Induk dan LPTK Mitra dikoordinasikan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).

Sementara itu, dalam Pasal 65 butir b Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dijelaskan bahwa pemberian sertifikat pendidik secara langsung diberikan kepada:

* 1. Guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya, atau guru kelas dan guru bimbingan dan konseling atau konselor, atau guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan, dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.
  2. Guru yang sudah mempunyai golongan serendah-rendahnya IV/c, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c; dengan cara memverifikasi keabsahan dan kebenaran dokumen.

Prosedur pemberian sertifikat secara langsung agak berbeda dengan uji kompetensi melalui penilaian portofolio. Untuk pemberian sertifikat secara langsung, peserta yang memenuhi syarat cukup mengumpulkan fotocopy ijazah dan surat keputusan sebagai seorang guru yang sudah dilegalisasi oleh yang berwenang. Dokumen itu diserahkan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota ke LPTK Penyelenggra sertifikasi. Selanjutnya, dokumen itu diverifikasi oleh asesor di LPTK Penyelenggara untuk menentukan keabsahan dan kebenaran dokumen.

# **Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi**

Untuk menilai kinerja masing-masing guru, istilah yang paling tepat adalah penilaian kinerja guru bukan evaluasi kinerja guru. Hal ini dapat difahami karena evaluasi kinerja guru pada dasarnya adalah menilai kinerja sekelompok guru, bukan kinerja masing-masing guru. Namun untuk penelitian ini, judul penelitian masih digunakan evaluasi kinerja guru agar konsisten dengan judul yang digunakan tahun sebelumnya.

Menurut Undang Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi guru. Dalam hal ini, uji sertifikasi guru dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi guru diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Penelitian Setya Raharjo, dkk tentang kinerja guru profesional (2008), menemukan bahwa (1) upaya atau aktivitas guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi dalam rangka mengembangkan dirinya melalui mengikuti diklat, mengikuti forum ilmiah belum menunjukkan upaya yang cukup menggembirakan, meskipun ada sebagian guru yang dengan gigih mencari informasi diklat atau forum ilmiah yang mungkin diikuti. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar guru masih belum aktif mengikuti diklat dan forum ilmiah baik yang dibiayai oleh sekolah atau pemerintah maupun dengan biaya sendiri, (2) upaya atau aktivitas guru pasca lulus sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan akademik yang banyak dilakukan oleh sebagian besar guru adalah membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade, sedangkan aktivitas yang lain masih perlu perhatian secara serius, antara lain penulisan karya tulis ilmiah dan kursus Bahasa Inggris, dan (3) upaya atau aktivitas guru untuk mengembangkan profesi yang banyak ditekuni oleh sebagian guru adalah membuat modul dan membuat media pembelajaran, sedangkan yang berkenaan dengan penulisan artikel, penelitian, membuat karya seni/teknologi, menulis soal UNAS, serta mereview buku baru dilakukan oleh sebagian kecil guru.

Selain itu, dalam penelitian itu juga ditemukan bahwa kegiatan guru untuk melibatkan dirinya dalam kepengurusan organisasi cenderung pada organisasi sosial (47,5%), sedangkan guru yang menjadi pengurus organisasi pendidikan lebih sedikit, yaitu sebesar 30%. Kemampuan guru dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran menunjukkan prestasi yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh capaian nilai RPP yang disusun dan nilai pelaksanaan pembelajaran pada sebagian besar guru berada pada 25% nilai kelompok atas atau sangat baik atau berada pada batas kelulusan sebagai guru profesional. Kompetensi kepribadian dan sosial para guru yang sudah lulus sertifikasi dan telah menerima tujangan profesi juga menunjukkan kompetensi yang sangat menggembirakan karena nilai-nilai yang mereka capai berada dalam 25% nilai kelompok atas atau sangat baik, yang berarti tetap termasuk guru yang memiliki kepribadian dan sosial yang mendukung sebagai guru profesional.

# **Uji Tulis**

Dalam Gambar 1, yakni prosedur evaluasi kinerja guru yang dihasilkan tahun 2011, tampak bahwa kegiatan pertama yang harus dilakukan oleh guru sebelum mengikuti tes kinerja adalah menempuh tes atau uji tertulis yang mencakup materi uji untuk kompetensi pedagogik dan materi uji untuk komptensi profesional.

1. **Penyusunan Soal Tes/uji tulis**

Untuk menghasilkan soal tes berkualitas tinggi maka soal tes harus dikembangkan dengan cara yang sebaik-baiknya. Menurut Tim Pusisjian (1997/1998), langkah-langkah pengembangan suatu tes prestasi belajar adalah : (1) penentuan tujuan tes, (2) penyusunan kisi-kisi, (3) penulisan soal, (4) penelaahan soal (review dan revisi soal), (5) uji coba soal, termasuk analisis dan perbaikan, dan (6) perakitan soal menjadi perangkat tes.

1. **Penentuan tujuan**

Dalam melakukan pengetesan pasti ada tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini dapat berupa tujuan khusus, yaitu untuk melihat tingkat pencapaian suatu program. Dalam dunia pendidikan, salah satu tujuan pengetesan adalah untuk mengetahui penguasaan peserta tes pada kompetensi/sub kompetensi tertentu setelah diajarkan. Penguasaan ini dapat diartikan, sejauh mana peserta tes memahami atau mungkin menganalisis materi tertentu yang telah dibahas di ruang kelas. Dapat pula tes tersebut digunakan untuk mengetahui kesulitan belajar peserta tes (diagnostik tes). Tujuan tes harus jelas agar arah dan ruang lingkup pengembangan tes selanjutnya juga jelas.

1. **Penyusunan Kisi-kisi**

Kisi-kisi tes yang juga disebut dengan *blue print* atau *table of spesification* diperlukan sebelum penyusunan soal tes dimulai. Kisi-kisi soal tes adalah deskripsi mengenai ruang lingkup dan isi dari materi yang akan diujikan, serta memberikan perincian mengenai soal-soal yang diperlukan oleh tes tersebut. Hal yang harus diperhatikan dalam menyusun kisi-kisi adalah indikator jabaran dari kempetensi dasar (KD), kompetensi dasar jabaran dari standar kompetensi (SK), standar kompetensi jabaran dari standar kompetensi guru yang tertera dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Permendiknas No. 22, 23 tahun 2006 tentang Standar Isi, dan Standar Kompetensi Lulusan.

1. **Penulisan butir-butir soal/tes**

Penulisan butir-butir soal merupakan langkah penting dalam upaya pengembangan alat ukur kemampuan atau tes yang baik. Penulisan soal adalah penjabaran indikator jenis dan tingkat perilaku yang hendak diukur menjadi pertanyaan-pertanyaan yang karakteristiknya sesuai dengan perinciannya dalam kisi-kisi. Butir soal merupakan jabaran atau dapat juga ujud dari indikator.

Butir tes atau butir-butir pertanyaan harus sesuai dengan tujuan atau indikator, jelas, tidak ***ambiguous,*** singkat, dan menggunakan bahasa yang baku, bebas dari bahasa lokal. Apabila ada gambar dan tabel maka gambar dan atau tabel itu harus jelas gambar dan fungsinya. Tidak perlu ada gambar dan atau tabel bila tidak diperlukan secara langsung. Untuk soal pilihan ganda maka pilihan jawaban yang disediakan harus homogen, baik panjang-pendeknya, jenis kata atau kalimatnya.

Dengan demikian setiap pernyataan atau butir soal perlu dibuat sedemikian rupa sehingga jelas apa yang ditanyakan dan jelas pula jawaban yang diminta. Mutu setiap butir soal akan menentukan mutu soal tes secara keseluruhan.

1. **Telaah Soal atau Analisis Kualitatif Soal**

Telaah soal atau analisis kualitatif soal adalah mengkaji secara teoritik soal tes yang telah tersusun. Telaah ini dilakukan dengan memperhatikan tiga aspek, yaitu aspek materi, aspek konstruksi, dan aspek bahasa.

1. **Ujicoba Soal**

Ujicoba soal pada dasarnya adalah upaya untuk mengetahui kualitas soal tes berdasarkan pada empirik atau respon dari peserta tes. Hal ini dapat terwujud manakala dilakukan analisis empirik atau analisis kuantitatif, baik menggunakan teori klasik maupun teori modern. Dalam penelitian ini, analisis butir secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori klasik.

1. **Syarat Soal Tes yang baik**

Seperti instrumen lainnya, soal tes juga harus baik, yakni memiliki validitas dan reliabilitas. Adapun penjelasan validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

1. **Validitas**

Validitas suatu alat ukur adalah sejauhmana alat ukur itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Nunnally, 1978). Sementara itu, Linn dan Gronlund (1995) menjelaskan validitas mengacu pada kecukupan dan kelayakan interpretasi yang dibuat dari penilaian, berkenaan dengan penggunaan khusus. Sedangkan Azwar (1996) menjelaskan suatu tes dapat di­katakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Sisi lain yang sangat penting dalam konsep validitas adalah kecermatan pengukuran, yakni kemampuan untuk men­deteksi perbedaan-perbedaan kecil sekalipun yang ada pada atribut yang diukur­nya.

Dalam pengukuran terhadap atribut psikologis, validitas sangat sulit dicapai. Hal ini dapat difahami karena pengukuran terhadap variabel psikologis dan sosial mengandung kesalahan yang lebih banyak daripada pengukuran variabel yang bersifat fisik. Oleh karena sulitnya menentukan validitas yang sebenarnya, maka yang dapat dilakukan adalah mengestimasi validitas instrumen dengan perhitungan tertentu.

Pengukuran psikologi itu mempunyai fungsi : (1) penegakan suatu hubungan statistik dengan variabel khusus, (2) representasi isi dari sesuatu, dan (3) pengukuran sifat-sifat psikologis. Oleh karenanya, validitas itu dapat dikelompokkan menjadi tiga tipe, yaitu: (1) validitas kriteria, (2) validitas isi, dan (3) validitas konstruk (Nunnally, 1978, Allen & Yen, 1979, Fernandes, 1984, Woolfolk & McCane, 1984, dan Lawrence, 1994).

Validitas berdasarkan kriteria dibedakan menjadi dua, yaitu validitas prediktif dan validitas konkuren. Fernandes (1984) mengatakan validitas berdasarkan kriteria dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan: *“How well test performance predicts future performance (predictive validity) or estimate current performance on some valued measure other than the test itself (concurrent validity)?”*. Hal senada juga disampaikan oleh Lawrence (1994) yang mengatakan bahwa tes dikatakan memiliki validitas prediktif bila tes itu mampu memprediksikan kemampuan yang akan datang. Dalam analisis validitas prediktif, performansi yang hendak diprediksikan disebut dengan kriteria. Besar kecilnya harga estimasi validitas prediktif suatu instrumen digambarkan dengan keofisien korelasi antara prediktor dengan kriteria tersebut.

Validitas isi suatu instrumen adalah sejauhmana butir-butir dalam instrumen itu mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauh mana butir-butir itu mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Fernandes, 1984; Nunnally, 1978). Sementara itu Lawrence (1994) menjelaskan bahwa validitas isi itu representativitas pertanyaan terhadap kemampuan khusus yang harus diukur.

Validitas konstruk adalah validitas yang menunjukkan sejauhmana instrumen mengungkap suatu trait atau konstruk teoretis yang hendak diukurnya (Fernandes, 1984; Nunnally, 1978). Prosedur validasi konstruk diawali dari suatu identifikasi dan batasan mengenai variabel yang hendak diukur dan dinyatakan dalam bentuk konstruk logis berdasarkan teori mengenai variabel tersebut. Dari teori ini ditarik suatu konskuensi praktis mengenai hasil pengukuran pada kondisi tertentu, dan konskuensi inilah yang akan dibuktikan secara empiris. Apabila hasilnya sesuai dengan harapan maka instrumen itu dianggap memiliki validitas konstruk yang baik.

Untuk tes hasil belajar, yang utama adalah validitas isi, yakni butir-butir soal yang ditanyakan kepada peserta didik sesuai dan mewakili kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana butir-butir soal itu sesuai dengan indikator yang merupakan jbaran dari kompetensi dasar.

1. **Reliabilitas**

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keajegan atau kestabilan hasil pengukuran. Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang mampu membuahkan hasil pengukuran yang stabil (Lawrence, 1994). Artinya suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi manakala digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu berbeda hasilnya sama atau mendekati sama.

Reliabilitas alat ukur yang juga menunjukkan derajat kesalahan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Menurut Nunnally (1978) ada tiga cara mengestimasi reliabilitas, yaitu: (1) konsistensi internal, (2) tes paralel, dan (3) belah dua. Dalam cara konsistensi internal tes dilakukan hanya sekali pada sekelompok subjek kemudian dilakukan analisis atau diestimasi besarnya reliabilitas. Secara umum rumus untuk mengestimasi reliabilitas ini dapat digunakan rumus Koefisien Alpha. Namun apabila pilihan jawaban butir-butir pertanyaan/ pernyataan yang ada dalam instrumen/tes itu dikotomi maka dapat digunakan persamaan KR 20.

Tipe tes lainnya yang sering digunakan untuk mengestimasi reliabilitas adalah tipe tes paralel. Dalam tipe ini, tes dilakukan dua kali pada subjek yang sama namun tesnya berbeda meskipun paralel. Seperti yang telah dijelaskan di muka jarak antara ke dua tes ini sekitar dua minggu. Hasil kedua tes ini dikorelasikan, apabila koefisien korelasi ini kecil berarti tes itu kurang reliabel.

Selain konsistensi internal dan tes bentuk paralel, ada cara lain untuk mengestimasi reliabilitas, yaitu belah dua. Cara ini hanya menuntut satu kali tes untuk subjek yang sama kemudian hasilnya dibelah dua. Idealnya pembelahan ini harus dilakukan secara random, namun adakalanya yang menggunakan cara skor dari butir-butir pertanyaan/pernyataan bernomor ganjil dipisahkan dengan skor dari butir-butir pertanyaan/pernyataan yang ber-nomor genap. Skor dari kelompok ini kemudian dikorelasikan dan selanjutnya digunakan rumus Spearman - Brown.

Salah satu cara untuk meningkatkan besarnya koefisien reliabilitas adalah memperpanjang tes, asalkan butir-butir yang ditambahkan harus homogen atau mengukur hal yang sama. Apabila butir yang ditambahkan tidak homogen maka reliabilitas tes tidak meningkat tetapi sebaliknya, malah menurun.

**Tabel 2. Lembar Telaah Butir Soal Pilihan Ganda**

|  |  |
| --- | --- |
| **a)** | **Aspek materi** |
|  | (1) Soal sesuai dengan indikator;  (2) Distraktor berfungsi;  (3) Hanya ada satu kunci jawaban yang paling tepat |
| b) | **Aspek konstruksi** |
|  | (1) Pokok soal dirumuskan dengan singkat, jelas dan tegas;  (2) Rumusan pokok soal dan pilihan jawaban merupakan pertanyaan yang diperlukan  (3) Pokok soal tidak memberi petunjuk ke kunci jawaban;  (4) Pokok soal bebas dari pernyataan yang bersifat negatif ganda;  (5) Gambar, grafik, tabel, diagram, wacana, dan sejenisnya yang terdapat pada soal jelas dan berfungsi;  (6) Panjang pilihan jawaban relatif sama;  (7) Pilihan jawaban tidak menggunakan pernyataan “Semua jawaban di atas salah” atau “Semua pilihan jawaban di atas benar” dan sejenisnya;  (8) Pilihan jawaban yang berbentuk angka atau waktu harus disusun berdasar­kan urutan besar kecilnya angka tersebut atau kronologis;  (9) Butir-butir soal tidak bergantung pada jawaban soal sebelumnya; |
| c) | **Aspek bahasa/budaya** |
|  | (1) Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia;  (2) Menggunakan bahasa yang komunikatif;  (3) Tidak menggunakan bahasa yang berlaku setempat (bias budaya);  (4) Pilihan jawaban tidak mengulang kata/kelompok kata yang sama. |

1. **Analisis Soal Tes**

Untuk mencapai butir-butir soal yang valid dan reliabel maka butir soal perlu dianalisis, yakni analisis secara teoritik atau telaah butir dan analisis kuantitatif untuk melihat tingkat kesulitan butir, daya beda butir, dan keberfungsian distraktor. Penjelasan analisis butir, baik kualitatif maupun kuantitatif adalah sebagai berikut.

1. **Analisis Kualitatif (Telaah Butir)**

Telaah kualitatif atau analisis teoritik dilakukan sebelum butir-butir soal diuji-cobakan dan di analisis secara empirik. Aspek-aspek yang diperhatikan dalam telaah kualitatif adalah aspek materi, konstruksi, dan bahasa/budaya ditelaah berdasarkan kaidah-kaidah yang telah ditentukan. Menurut Tim Pusbangsisjian, (1997/ 1998) kaidah-kaidah yang harus diperhatikan dalam menelaah butir soal yang berbentuk objektif pilihan ganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Dalam analisis soal tes secara teoritik yang dikaji adalah kesesuaian antara butir-butir soal dengan tujuan atau indikator dan apakah soal tes sudah memenuhi validitas isinya. Soal tes juga dicermati penggunaan bahasa, kejelasan dan kesingkatannya, juga dilihat kejelasan dan kefungsian tabel dan atau gambar. Pilihan jawaban juga dicermati homogenitas dan kejelasannya.

Tabel 3. Perbandingan Antara Soal Bentuk Pilihan Ganda dan Uraian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik** | **Uraian** | **Pilihan Ganda** |
| Penulisan soal | Relatif mudah | Relatif sukar |
| Jumlah pokok bahasan yang ditanyakan | Terbatas | Lebih banyak |
| Aspek yang diukur | Dapat lebih dari satu | Hanya satu |
| Persiapan siswa | Penekanannya pada kedalaman materi | Lebih menekankan pada keluasan materi |
| Jawaban siswa | Mengorganisasikan jawaban | Memilih jawaban |
| Kecenderungan menebak | Tidak ada | Ada |
| Penyekoran | Sukar, lama, kurang konsisten (reliabel) dan subjektif | Mudah, cepat, sangat konsisten dan objektif |

Selain kaidah untuk telaah butir secara teoritik, pedoman penyekoran juga harus jelas agar objektifitas pemberian skor oleh guru dapat dipertanggung-jawabkan. Pedoman pemberian skor untuk setiap butir soal uraian harus disusun sesegera mungkin setelah kalimat-kalimat butir soal tersebut selesai dirumuskan. Pedoman pemberian skor tidak boleh disusun saat koreksi akan dimulai.

Ada perbedaan pedoman penyekoran antara soal bentuk pilihan ganda dan soal bentuk uraian. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan karakteristik di antara ke duanya yang secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3. Pemilihan bentuk soal mana yang akan dipakai harus memperhatikan karakteristik soal seperti yang telah diuraikan di atas, tujuan penilaian dan efisiensi. Untuk ujian yang jumlah pesertanya sangat banyak maka soal pilihan ganda lebih efisien, baik dilihat dari segi waktu maupun dari segi biaya yang dikeluarkan.

1. **Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan teori klasik dan pendekatan teori modern atau teori respon butir (Item Respon Theory =IRT). Dalam penlitian ini, hanya dijelaskan cara analisis butir kuantitatif dengan pendekatan teori klasik. Penjelasan analisis butir menurut teori klasik adalah sebagai berikut.

**1) Pendekatan Teori Tes Klasik**

Skor sebenarnya (*true score* = T) dan skor kesalahan (*error score* = E) adalah konstruk teoritik yang tidak dapat diamati. Hanya skor amatan (*observed score* = X) yang dapat diperoleh, dan skor amatan = skor sebenarnya + kesalahan (**X = T + E**). Jika kita berbicara skor sebenarnya, penting diingat bahwa skor sebenarnya yaitu skor rata-rata yang diperoleh dari pengulangan tes secara independen dengan menggunakan tes yang sama, adalah teoritis belaka. Skor ini tidak menunjukkan dengan lengkap karakteristik sebenarnya dari peserta tes kecuali kalau tes tersebut memiliki validitas sempurna, yaitu bahwa tes tersebut mengukur dengan tepat apa pokok isi yang diukur.

Menurut para ahli, ada beberapa kelemahan yang ada pada pendkatan teori klasik. Beberapa di antaranya adalah Hambleton, dkk (1991) dan Lord (1980). Mereka menjelaskan bahwa kelemahan-kelemahan tes teori klasik adalah: (1) statistik butir tes sangat tergantung pada karakteristik subjek yang dites; (2) taksiran kemampuan peserta tes sangat tergantung pada butir tes yang diujikan; (3) kesalahan baku penaksir skor berlaku untuk semua peserta tes, sehingga kesalahan baku pengukuran tiap peserta dan butir soal tidak ada; (4) informasi yang disaji­kan terbatas pada menjawab benar atau salah saja tidak memperhatikan pola jawaban peserta tes; dan (5) asumsi tes paralel susah dipenuhi.

Walaupun teori tes klasik ini memiliki beberapa kelemahan namun masih banyak yang menggunakan karena tidak menuntut responden besar (lebih 100) dan mudah mengaplikasikannya (melakukan analisis butir dengan pendekatan klasik ini). Oleh karenanya, untuk pengukuran yang melibatkan responden kecil misal pada pengukuran melalui tes harian pada bidang pendidikan, atau pengukuran pada bidang psikologi pada umumnya masih menggunakan pendekatan teori tes klasik.

Analisis kuantitatif menurut pendekatan teori tes klasik menghasilkan karakteristik butir yang meliputi tingkat kesukaran (p), daya pembeda (d), dan efektivitas distraktor. Selain itu, dengan analisis kuantitatif pendekatan teori klasik juga dapat diketahui reliabilitas soal tes, dan kesalahan baku pengukuran. Untuk melihat tingkat kesukaran, daya pembeda, dan efektivitas distraktor dilakukan analisis setiap butir tes, sedangkan reliabilitas dan kesalahan pengukuran baku dapat dilihat dengan cara menganalisis soal tes secara keseluruhan.

Kesesuaian karakteristik butir dengan jenis dan tujuan tes sangat menentukan kualitas butir tes. Pada analisis butir secara klasik, tingkat kesukaran (p) dapat diperoleh dengan beberapa cara, antara lain: (1) skala kesukaran linier; (2) skala bivariat; (3) indeks Davis; dan (4) proporsi menjawab benar. Cara yang paling mudah dan paling banyak digunakan adalah skala rata-rata atau proporsi menjawab benar atau *proportion correct* (p), yaitu jumlah peserta tes yang menjawab benar pada butir yang dianalisis dibandingkan dengan peserta tes seluruhnya.

Tingkat kesukaran *(p)* mengandung banyak kelemahan, antara lain tingkat kesukaran sebenarnya merupakan ukuran kemudahan butir karena semakin tinggi indeks *p*, semakin mudah butir tersebut. Sebaliknya semakin rendah *p* semakin sulit. Oleh karenanya ada beberapa ahli pengukuran yang menyebut tingkat kesukaran ini dengan tingkat kemudahan. Tingkat kesukaran merupakan salah satu parameter butir soal, yang disimbolkan (), yakni rasio antara jawaban benar dan banyaknya penjawab butir soal. Formulasi tingkat kesukaran butir soal adalah:

=

= Tingkat kesukaran butir soal ke i

= nomor butir soal

= banyaknya siswa yang menjawab butir soal dengan benar

= banyaknya siswa yang menjawab butir soal

Besarnya tingkat kesukaran berkisar antara nol dan satu. Suatu butir kadang-kadang dikategorikan ke dalam ekstrim sukar yaitu apabila nilai p men­dekati nol dan ekstrim mudah apabila nilai p mendekati satu. Menurut Fernandes (1984), butir soal yang menghasilkan rerata skor sekitar 50 % dari skor maksimum dapat dikatakan bahwa butir soal itu mempunyai tingkat kesukaran yang tepat. Sementara itu, Thomas dan Dawson (1972) menjelaskan bahwa butir soal yang memiliki tingkat kesukaran 0,25 - 0,75 sudah dikatakan baik.

Daya pembeda atau daya beda suatu butir tes berfungsi untuk menentukan dapat tidaknya suatu butir tes membedakan kelompok dalam aspek yang diukur sesuai dengan perbedaan yang ada pada kelompok itu. Tujuan dari penelaahan daya pembeda adalah untuk melihat kemampuan butir tes tertentu dalam membedakan antara pengambil tes yang berkemampuan tinggi dan pengambil tes yang berkemampuan rendah.

Ada beberapa cara yang digunakan untuk menghitung daya pembeda, yaitu: (1) indeks diskriminasi, (2) indeks korelasi, dan (3) indeks keselarasan. Pada penelitian ini hanya dibahas dua cara untuk menghitung daya pembeda dengan metode korelasi yaitu korelasi *point biserial* dan korelasi *biserial*. Korelasi *point biserial* maupun korelasi *biserial* adalah korelasi *product moment* yang diterapkan pada data, variabel-variabel yang dikorelasikan sifatnya masing-masing berbeda satu sama lain. Variabel butir tes bersifat dikotomi yaitu bernilai 1 untuk jawaban benar dan 0 jika jawaban salah. Di sisi lain, variabel skor total atau sub skor total bersifat kontinum yang diperoleh dari jumlah jawaban yang benar.

Nilai koefisien korelasi *point biserial* selalu lebih jika dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi *biserial*. Koefisien *point biserial* merupakan kombinasi hubungan antara butir tes, kriteria atau skor total, dan tingkat kesukaran. Korelasi *point biserial* cenderung lebih mengutamakan butir tes yang memiliki tingkat kesukaran rata-rata dan akan maksimum apabila tingkat kesukarannya *p* = 0.5 (Bahrul Hayat, 1996 dan Sumadi Suryabrata, 1987). Korelasi biserial merupakan korelasi antara butir tes dan kriteria, bebas dari pengaruh tingkat kesukaran butir tes. Menurut Crocker & Algina (1986) koefisien *point biserial* ditentukan dengan rumus:

=

= Korelasi point biserial

=Rerata-rata skor peserta tes yang menjawaban benar butir soal

= Rerata skor total

= Simpangan baku skor total

= Proporsi banyaknya peserta yang menjawab benar

q = 1-

Sementara untuk menghitung indeks daya pembeda dengan korelasi *biserial* diguakanrumus:

=

= Korelasi biserial

= Rerata-rata skor peserta yang menjawab benar

= Rerata skor total

= Simpangan baku skor total

= Proporsi banyaknya peserta yang menjawab benar

= Ordinat p dalam distribusi normal

Indeks daya beda butir soal dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sebuah butir baik atau tidak baik. Butir soal yang baik adalah butir soal yang mempunyai indeks daya beda lebih dari 0,2. seperti yang dinyatakan Fernandes(1984). Sementara Ebel (1972) menjelaskan suatu butir soal dikatakan berkualitas apabila indeks diskriminasi atau daya pembedanya paling sedikit 0,41.

Hal penting yang juga harus diperhatikan dalam menganalisis empirik butir soal adalah kemampuan distraktor atau alternatif jawaban yang disediakan menarik peserta tes untuk memilihnya. Jangan sampai tidak seorang peserta tes-pun memilih alternatif jawaban yang disediakan. Fernandes (1984) yang mengutip pendapat Brawn menjelaskan distraktor dikatakan baik apabila paling tidak dipilih oleh 2 % dari seluruh peserta. Sementara itu, Nitko (1996) mengatakan distraktor dikatakan berfungsi manakala paling tidak dipilih oleh seorang peserta tes dari kelompok rendah. Pemilih dari kelompok rendah harus lebih banyak daripada kelompok atas. Distraktor juga dapat dikatakan berfungsi manakala peserta tes (siswa) dari kelompok atas dapat membedakan antara distraktor dan kunci jawaban sehingga yang memilih kunci jawaban lebih banyak daripada yang memilih distraktor.

Dalam menganalisis distribusi jawaban juga perlu memperhatikan kemungkinan salah kunci, yaitu manakala siswa dari kelompok atas yang memilih pengecoh lebih banyak daripada yang memilih kunci jawaban. Selain itu, juga perlu dideteksi ada tidaknya unsur tebakan dalam memilih alternatif jawaban. Hal ini dapat dilihat apabila jawaban peserta tes (siswa) merata, baik jawaban dari siswa kelompok atas maupun kelompok bawah.

Dengan demikian jelaslah bahwa untuk menilai kualitas butir tes tidak cukup hanya memperhatikan tingkat kesukaran dan daya pembeda butir tes yang bersangkutan. Penilaian kualitas butir tes juga harus melihat fungsi pilihan jawaban, terutama distraktor-distraktornya, yaitu harus tampak sebagai jawaban yang benar bagi subjek dari kelompok yang berkemampuan rendah. Sebaliknya harus tampak sebagai jawaban yang salah bagi subjek dari kelompok yang berkemampuan tinggi. Sekalipun suatu butir tes terlalu sukar atau terlalu mudah, namun apabila (1) daya pembeda butir tes, dan (2) distribusi jawaban, memenuhi kriteria, maka butir tes tersebut masih dapat diterima sebagai butir tes yang baik. Kriteria yang dimaksud adalah indeks daya pembeda butir tes rbis > 0,3, dan indeks daya pembeda pilihan jawaban negatif kecuali kunci.

Hasil tes hendaknya juga membentuk distribusi normal. Hal ini dapat dicapai manakala butir-butir soal yang dipilih itu tepat, baik dilihat dari tingkat kesulitan maupun daya beda. Butir-butir soal yang tingkat kesulitannya tinggi cenderung menghasilkan skor yang memiliki distribusi juling positif atau hanya sebagian kecil peserta tes yang mendapat skor tinggi. Sebaliknya, bila butir-butir soal itu terlalu mudah maka skor yang diperoleh (hasil tes) cenderung membentuk juling negatif atau banyak sekali siswa yang mendapat skor tinggi.

# **Evaluasi Internal Kompetensi Guru**

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan melalui penilaian eksternal dan penilaian internal. Masing-masing pendekatan dari keduanya memiliki keunggulan dan kekurangan. Apabila dilakukan secara jujur atau obyektif, penilaian kinerja secara internal memiliki keunggulan karena yang paling tahu tentang kemampuan seseorang adalah orang itu sendiri. Untuk skala yang lebih besar, evaluasi internal adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh sebuah lembaga/ individu untuk tujuan sendiri tanpa keterlibatan evaluator eksternal (Vlasceanu, 2004). Deskripsi kedua pendekatan itu, yakni evaluasi internal (*self evaluation*) dan evaluasi eksternal (*peer evaluation* dan *student evaluation*) adalah sebagai berikut.

## Self-evaluation

*Self-evaluation* adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan individu untuk menilai dirinya sendiri, baik perilaku, keterampilan, atau atribut lainnya.  *Self-evaluation* juga dikenal dengan refleksi diri guna membantu guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar. Mungkin saja seorang guru tidak puas dengan penilaian yang diberikan oleh pihak lain seperti pengawas ataupun kepala sekolah, maka evaluasi ini dapat menjadi inspirasi bagi guru untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengembang tugas sebagai guru. Meskipun demikian,  *Self evaluasi*  membutuhkan tingkat kejujuran yang tinggi.

Menurut Limantoro (2003) dalam sebuah jurnal *TEFLIN* (*Teaching English as Foreign Language in Indonesia*) menjelaskan bahwa *self-evalutaion model* bertujuan untuk menginspirasi bagi guru bahasa, pengawas, serta kepala sekolah untuk memantau kinerja guru. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *self-evalutaion* dapat digunakan untuk mengevaluasi baik proses maupun produk dalam rangka mengembangkan profesional guru bahasa. Dari [*http://puslit.petra.ac.id/journal/letters*](http://puslit.petra.ac.id/journal/letters)*,* juga mendeskripsikan berbagai tujuan dari evaluasi diri, yaitu (1) menfasilitasi pengembangan profesionalisme guru bahasa; (2) mengevaluasi kinerja  guru di dalam kelas dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar mereka; (3) memberikan bukti informasi yang kaya dan autentik serta bukti peningkatan guru bahasa yang dapat digunakan untuk promosi karir guru; (4) memberikan kesempatan kepada para guru bahasa untuk menggunakan model evaluasi diri yang bersifat portopolio sebagai bagian dari penelitian kelas mereka; (5) mengembangkan bahasanya sendiri secara mandiri, pembelajaran secara langsung dan otonom; (6) menyediakan alternatif tentang cara untuk mengevaluasi baik produk maupun proses sebagai suatu upaya guru untuk belajar; (7) memberikan profil secara menyeluruh tentang apa yang guru bahasa mampu lakukan dan bagaimana mereka mampu melakukannya. Dari berbagai tujuan yang diungkapkan, memberikan suatu gambaran bahwa tujuan *self-evalutaion* disamping digunakan untuk penilaian, juga digunakan untuk peningkatan atau pengembangan kompetensi guru.

Beberapa pakar pun telah mendiskripsikan tentang evaluasi diri antara lain, Priestly (1982) yang mengatakan bahwa *Sefl- evaluation* merupakan alat belajar mandiri yang bisa digunakan untuk mengembangkan diri. Coombe (2007) menyatakan bahwa evaluasi diri bermanfaat untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Sementara Smither (1998) menjelaskan bahwa *self-evaluation* merupakan proses pengevaluasian diri, baik performansi, keterampilan, atau atribut lainnya untuk digunakan sebagai tujuan tertentu seperti sumber informasi untuk pengembangan, sumber informasi untuk melaksanakan evaluasi, sumber informasi dalam kegiatan seleksi. Selanjutnya Smither (1998) mengemukakan bahwa ada enam manfaat dari *self-evaluation,* yaitu: (1) meningkatkan kesadaran diri, (2) memberikan data untuk menilai performansi, (3) memupuk penerimaan proses penilaian performansi, (4) mengembangkan anggota, (5) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan anggota, dan (6) memberikan kontribusi terhadap intervensi diri. Dengan demikian, ketiga pendapat tersebut dapat dipahami bahwa *sellf-evaluation* bukan hanya ditunjukkan untuk mengukur ketercapaian, melainkan juga untuk mendiagnosis kelemahan dan kelebihan diri, serta meningkatkan kemampuan diri.

Hasil penemuan Black dan William (Weeden, Winter, & Broadfood, 2002) menunjukkan bahwa *sellf-evaluation* memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja guru.Hasil *review* penelitian Wade (Glatthorn, 1990), juga menunjukkan bahwa studi secara mandiri atau evaluasi diri memiliki efek yang sangat tinggi terhadap pengembangan staf disbandingkan tehnik pengembangan lainnya. Penemuan ini meunjukkan bahwa *self-evluation* merupakan salah satu model evaluasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru . Karena itu, *self-evluationi*  menitik beratkan pada keaktifan diri, kemandirian, kesadaran diri akan tugas dan tanggungjawab pribadi, sehingga memberikan peluang kepada guru untuk terus mengembangkan diri.

## *Peer evaluation*

*Peer evaluation* adalah bentuk evaluasi untuk memperoleh informasi balikan dari hasil kerja teman sejawat, dengan kata lain penilaian yang dilakukan oleh rekan sejawat. Falchikov tahun 1995 (Sluijsmans, 2002) menuliskan bahwa Peer evaluation adalah suatu proses dimana individu saling melakukan rate di antara mereka.

Invarson dan Chandbourne dalam Marsh (1996) berpendapat bahwa penilaian *peer* tidak harus dilakukan oleh rekan tempat kerja karena dapat menyebabkan bias, kolusi, dan kompromi, melainkan bisa oleh organisasi tertentu seperti yang dikenal di Amerika Serikat *Nasional Board for Professional Teaching Standards*  (NBPTS). Badan nasional standar pengajaran profesional ini menyediakan layanaan akreditasi bagi guru.

Kane & Lawler (Keaten, Richardson & Elizabeth, 1993), mengutip bahwa *peer evaluation* cocok digunakan jika salah satu atau lebih dari kondisi berikut ditemukan: (1) keberadaan anggota kelompok sejawat semuanya saling dapat berusaha memperhatikan aspek tingkahlaku yang mencolok, (2) keberadaan anggota kelompok sejawat mampu dengan teliti menilai dan menginterpretasikan aspek tingkahlaku mencolok yang diperhatikan, (3) adanya kebutuhan untuk meningkatkan manfaat yang berhubungan dengan satu atau beberapa karakteristik dari anggota kelompok yang sedang dinilai.

Dalam penilaian ini sangat sensitif karena adanya *match up individual*  (penilai dan yang dinilai) membangun sebuah kemitraan dalam suatu proses penilaian . Oleh karena itu, antara penilai dan yang dinilai lebih awal memahami atau menyepakati tentang tujuan, hasil, informasi yang akan dikumpulkan, serta jadwal pelaksanaan penilaian terutama pada observasi kelas.

## *Student evaluation.*

Pada dasarnya melibatkan siswa dalam mengevaluasi guru sangat menguntungkan bagi guru, karena umpan balik siswa menjadi masukan paling penting bagi guru untuk meningkatkan kompetensi kinerja guru. Selain itu, ada kecenderungan bahwa melibatkan siswa dalam memberikan umpan balik terhindar dari kepentingan tertentu sehingga dapat memberikan jawaban pada intrumen sesuai dengan fakta yang terjadi selama proses pembelajaran berlangsung di dalam kelas.

Keberhasilan prestasi siswa adalah salah satu manifestasi dari keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Meskipun demikian, prestasi siswa tidak dapat dijadikan ukuran bahwa satu-satunya yang berpengaruh adalah kinerja guru. Berk (1986) menyatakan bahwa penggunaan skor pencapain siswa tidak valid dan reliabel digunakan untuk menilai kompetensi guru. Demikian halnya dengan Soar, Medley, dan Coker (1983) dalam Berk (1986) menuliskan tiga alasan utama sehingga skor pencapaian siswa tidak cocok digunakan untuk menilai kompetensi guru yaitu: (a) perbedaan siswa seperti intelektual siswa, pengetahuan siswa, latar belakang keluarga siswa, teman kelopok siswa, gaya beajar siswa, dan faktor lain (b) *regression effect* yakni skor memungkinkan terjadinya bias. Misalnya seorang guru memiliki *performance* yang baik namun hasik pencapaian skor siswa tetap kurang atau rendah.

Dari analisis kedua pendapat di atas, dapat dipahami bahwa peran siswa dalam menilai kinerja guru adalah sebagai pemberi *feedback* mengenai pencapaian standar kinerja guru. Selain itu, juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dengan evaluator lainnya seperti penilaian teman sejawat guru, penilaian diri guru. Manfaat bagi guru adalah lebih banyak memperoleh informasi tentang kekurangan dan kelebihan dalam pelaksanaan proses pembelajaran sehingga memudahkan untuk mengidentifikasi aspek kinerja yang perlu ditingkatkan.

# **Prosedur Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan Tahun 2011 (Hibah Tahun ke 1)**

Model evaluasi kinerja guru profesional yang dihasilkan tahun 2009 terdiri dari tiga komponen, yakni: (1) prosedur evaluasi kinerja guru, (2) kriteria minimal kinerja guru profesional, dan (3) instrumen yang digunakan untuk mengukur: (a) perencanan & pelaksanaan pembelajaran, dan (b) kompetensi kepribadian dan sosial yang penilaiannya dilakukan oleh atasan.

Dengan mengkaji teori dan memanfaatkan hasil penelitian anak payung (penelitian tesis mahasiswa yang terlibat dalam penelitian ini) dibuatlah draf prosedur penilaian kinerja guru pasca sertifikasi. Selanjutnya draf ini di FGD-kan ke 12 pakar dari UNY. Setelah direvisi, draf ini di FGD-kan ke 18 pakar dari asosiasi profesi. misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. Prosedur penilaian kinerja guru hasil revisi dari FGD ke II dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Tes tertulis

**Porto folio**

**Veri fikasi**

Tes Kinerja

**Program Pembinaan**

# **Gambar 1.**

# **Prosedur Model Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan pada tahun 2011**

Penjelasan Gambar:

1. Guru yang memenuhi syarat adalah guru:
2. pasca sertifikasi yang sudah habis masa berlakunya (4 tahun)
3. guru yang berminat, ditunjukkan dengan cara mendaftar pada dinas pendidikan tingkat kabupaten/kota
4. Guru yang memenuhi syarat, selanjutnya menempuh ujian (tes) tulis. Ujian tulis ini memiliki karakteristik sebagai berikut.
5. soal dibuat oleh KSG (Dikti atau BPSDMPK & PMP) dan memiliki kualitas tinggi yang mampu menseleksi guru yang profesional di bidangnya
6. uji tulis secara bertahap dilakukan dengan online; uji tulis secara online ini dapat dilakukan di LPTK atau LPMP atau P4TK
7. hasil tes dianalisis oleh KSG (Dikti atau BPSDMPK & PMP)
8. penentu kelulusan uji tulis adalah KSG (Dikti atau BPSDMPK & PMP)
9. guru dikatakan lulus bila skor hasil tes tertulis minimum 75
10. Guru yang sudah lulus uji tulis selanjutnya:
11. mengumpulkan portofolio yang mencakup:
12. 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.
13. Untuk mengurangi ketidak jujuran guru dalam mengumpulkan portofolio dilakukan verifikasi portofolio. Verifikasi ini dilakukan oleh LPTK, bisa sebagian atau seluruh portofolio.
14. Portofolio yang dinilai merupakan bukti-bukti kinerja guru yang meliputi bukti: (1) meningkatkan kualifikasi akademik, (2) mengikuti diklat dengan durasi tiga bulan paling tidak dua kali atau diklat 30 JP paling tidak empat kali selama 4 tahun, (3) berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba, (4) paling tidak sudah berusaha menulis buku atau artikel (5) mengikuti forum ilmiah paling tidak 3 kali selama 4 tahun, (6) menjadi anggota organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) pernah mendapat penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
15. menempuh uji atau tes kinerja

Tes kinerja yang dalam hal ini berupa praktik mengajar atau pelaksanaan pembelajaran dinilai oleh kepala sekolah, teman sejawat (pengawas), dan siswa untuk guru SMP, SMA, dan SMK, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan pengawas. Instrumen yang digunakan untuk menilai pelaksanaan pembelajaran adalah instrumen Tim Sertifikasi guru dan Tim Peneliti atau IPKG II (Lampiran 2). Instrumen yang digunakan untuk menilai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I atau Lampiran 1. Lampiran II ini terdiri dari tiga instrumen, yakni: (a) instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, (2) instrumen yang digunakan oleh teman sejawat, dan (3) instrumen yang digunakan oleh siswa.

Seorang guru dinyatakan lulus bila skor RPP yang mereka buat mencapai 75%, dan skor pelaksanaan pembelajaran mereka mencapai 75%. Skor pelaksanan pemblajaran ini merupakan rerata dari skor ketiga penilai untuk guru SMP, SMA, atau SMK (Pengawas/Kasek, Teman Sejawat, dan Siswa) atau rerata skor dari kedua penilai untuk guru SD (Pengawas/Kasek dan Teman Sejawat).

# **Pertanyaan Penelitian**

Dengan mengacu rumusan masalah dan kajian teori yang telah dipaparkan maka pertanyaan penelitian pada tahun ke II (Tahun 2012) ini adalah sebagai berikut.

* 1. Bagaimanakah prosedur pengembangan instrumen untuk menilai kinerja guru?
  2. Bagaimanakah karakteristik instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru yang terdiri atas:
     + - 1. Contoh soal uji tulis kompetensi guru (Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris)
         2. Instrumen untuk menilai portofolio sertifikasi guru yang terdiri atas: (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
         3. Instrumen untuk menilai praktik mengajar guru yang mencakup: (1) instrumen untuk menilai RPP, (2) instrumen untuk meilai pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari tiga instrumen, yakni: (a) instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, (b) instrumen yang digunakan oleh teman sejawat, dan (c) instrumen yang digunakan oleh siswa.

**BAB IV.**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian yang diusulkan ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R&D) yang dilakukan selama tiga (3) tahun. Riset awal telah dilakukan pada tahun 2009 dilanjutkan dengan penelitian hibah pada tahun ke-1 (tahun 2011), ditindaklanjuti dengan usulan penelitian hibah pascasarjana tahun ke-2 (tahun 2012), dan rencana penelitian hibah pascasarjana tahun ke-3 (tahun 2013). Secara lengkap, kegiatan penelitian selama tiga tahun dapat dilihat pada prosedur penelitian berikut.

1. **Prosedur Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D). Pada tahun pertama (2011), yang dilakukan adalah mengkaji dan merevisi prosedur model penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009 dengan mempertimbangkan masukan dan hasil penelitian anak payung. Tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa program magister (S2 PEP).

Tahun kedua (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni 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, keikut sertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru yang terdiri atas: (a) instrumen untuk menilai RPP yang dibuat oleh guru, dan (b) instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, Pengawas, dan oleh siswa untuk menilai kemampuan mengajar guru dalam pembelajaran, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, Pengawas, dan oleh siswa untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. Tahun kedua, mahasiswa yang dilibatkan ada tiga mahasiswa; satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP. Secara figural, prosedur evaluasi kinerja guru tahun kedua adalah sebagai berikut.

|  |  |
| --- | --- |
| **KEGIATAN** | **PRODUK** |
| **Mengkaji & merancang** | Rancangan instrumen evaluasi kinerja guru profesional hasil kajian |
| **Mengem bangkan** | Draf 1 Instrumen evaluasi kinerja guru profesional hasil pengembangan yang dilakukan oleh peneliti. |
| **Review pakar & revisi** | Draf 2 Instrumen evaluasi kinerja guru profesional hasil revisi berdasarkan pada rereview/ masukan para pakar |
| **Uji coba dan revisi** | Instrumen evaluasi kinerja guru profesional setelah diujicobakan dan direvisi. |

**Gambar 2.**

**Prosedur Pengembangan Instrumen (Hibah Pascasarjana Tahun II)**

1. **Subyek Penelitian Tahun ke II**

Tahun kedua, peserta FGD adalah 12 pakar dari perguruan tinggi yang ada di Provinsi D.I. Yogyakarta dan materi yang didiskusikan adalah draf instrumen penilaian kinerja guru. Instrumen nomor 1 diujicobakan ke 90 orang; 30 orang guru Matematika SMA, 30 orang guru Fisika, dan 30 orang guru Bahasa Inggris. Hasil uji coba ini dilakukan analisis butir dengan ITEMAN agar diketahui karakteristik butir, yang pada gilirannya akan diperoleh butir-butir soal yang berkualitas.

Instrumen nomor 2, yakni instrumen untuk menilai portofolio dan instrumen nomor 3a yakni intrumen untuk menilai RPP ditelaah oleh 8 pakar. Instrumen nomor 3b, adalah instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, Pengawas, dan oleh siswa untuk menilai kemampuan mengajar guru dalam pembelajaran. Sementara itu, instrumen nomor 4 adalah instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, Pengawas, dan oleh siswa untuk menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru. Instrumen nomor 3b dan nomor 4 ini diujicobakan untuk menilai kemampuan 30 guru Fisika kemudian dianalisis untuk mengestimasi validitas dan reliabilitas ke dua instrumen tersebut. Dalam hal ini, validitas diestimasi dengan teknik analisis faktor, sedangkan reliabilitasnya diestimasi dengan teknik koefisien G.

1. **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data tahun kedua penelitian ini adalah tes, pengisian atau penjawaban instrumen, observasi, dan wawancara. Metode tes digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan masukan pada draf contoh soal. Metode pengisian atau penjawaban instrumen digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan masukan pada instrumen penilaian portofolio dan instrumen untuk menilai RPP. Metode observasi dan wancara digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan masukan pada instrumen untuk menilai praktik mengajar dan instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

1. **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian tahun ke II ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif dan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisis butir tes uji tulis, untuk mengetahui tingkat kesulitan butir, daya beda butir, dan keberfungsian distraktor. Teknik ini juga digunakan untuk mengestimasi validitas dan reliabilitas instrumrn nomor 3b dan instrumen nomor 4. Sementara itu, teknik analisis data kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan kualitas: (a) instrumen untuk menilai RPP yang dibuat oleh guru, dan (b) instrumen untuk menilai portofolio.

**BAB V.**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + 1. **Laporan Penelitian Payung**

Tujuan penelitian tahun kedua (2012), ini adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni 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, keikut sertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru yang terdiri atas: (a) instrumen untuk menilai RPP yang dibuat oleh guru, dan (b) instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, Pengawas, dan oleh siswa untuk menilai kemampuan mengajar guru dalam pembelajaran, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, Pengawas, dan oleh siswa untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru.

Sampai saat ini, pekerjaan yang telah diselesaikan oleh penelitian payung adalah menyusun instrumen nomor 1, instrumen nomor 2, instrumen nomor 3a dan nomor 3b, serta instrumen nomor 4. Ke lima instrumen ini dapat dilihat pada lampiran, mulai dari Lampiran 1 sampai dengan Lampiran 5.

Instrumen nomor 1 ditulis berdasarkan kisi-kisi, dan kisi-kisi ini ditulis berdasarkan Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi & Kompetensi Guru dan Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi. Dalam penelitian ini, diambil contoh kisi-kisi dan soal pedagogik & soal profesional untuk mata pelajaran Fisika, Bahasa Inggris, dan mata pelajaran Matematik. Ke tiga mata pelajaran ini yang diambil karena ketiga mata pelajaran ini merupakan ujung tombak kemajuan kemampuan seseorang. Setelah ditulis dan ditelaah pakar, instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang guru untuk setiap mata pelajaran dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan ITEMAN untuk mengetahui dan mendeskripsikan kualitas butir soal. Istrumen nomor 2 terdiri atas 7 sub instrumen, yakni untuk menilai: (1) kemauan guru untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi, (2) keikutsertaan guru mengikuti diklat, (3) prestasi guru di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba, (4) kemampuan eserta menulis buku atau artikel, (5) keikutsertaan guru mengikuti forum ilmiah (6) keikutsertaan guru menjadi anggota organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) kepemilikan guru pada penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Teknik yang digunakan untuk memvalidasi instrumen ini adalah validitas logik.

Instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, yang terdiri atas: (a) instrumen untuk menilai RPP yang dibuat oleh guru, (b) instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah untuk menilai kemampuan mengajar guru dalam pembelajaran, (c) instrumen yang digunakan oleh pengawas untuk menilai kemampuan mengajar guru dalam pembelajaran, dan (d) instrumen yang digunakan oleh siswa untuk menilai kemampuan mengajar guru dalam pembelajaran. Dalam hal ini, sub-instrumen 3a divalidasi dengan teknik validitas logik dengan cara ditelaah pakar. Instrumen 3b, 3c, dan 3d adalah instrumen yang sama, terdiri atas: perencanaan, persiapan, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Setelah ditulis, ditelaah pakar dan direvisi, instrumen ini diujicobakan dengan cara digunakan untuk mengobservasi 30 guru yang sedang mengajar. Observasi dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas, dan siswa. Validasi instrumen digunakan teknik validitas konstruk dengan analisis faktor, sedangkan reliabilitasnya diestimasi dengan menggunakan teknik kofesien G.

Instrumen nomor 4, adalah instrumen yang digunakan untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. Setelah ditulis, direview pakar, dan diujicobakan kemudian instrumen ini dideskripsikan validitas dan reliabilitasnya. Validasi instrumen digunakan validitas konstruk dengan analisis faktor, sedangkan reliabilitasnya diestimasi dengan menggunakan teknik kofesien G.

Tahun kedua (tahun 2012) ini mahasiswa yang dilibatkan ada tiga mahasiswa; satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa program magister (S2 PEP). Sampai saat ini, dua orang mahasiswa S2 PEP selesai dan satu orang mahasiswa S3 PEP sedang mengumpulkan data untuk disertasinya.

* + 1. **Penelitian Anak Payung**

Pada tahun ke II penelitian hibah pascasarjana dengan judul Model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi ini melibatkan tiga mahasiswa; dua mahasiswa S2 PEP yaitu Nurul Fitriyah Sulaeman dan Riana Nurhayati, serta seorang mahasiswa S3 PEP Sahraini. Sampai saat ini, dua mahasiswa S2 PEP tersebut sudah selesai, sementara seorang mahasiswa S3 PEP sedang melakukan pengumpulan data untuk disertasinya.

1. Penelitian Nurul Fitriyah Sulaeman

Penelitian yang dilakukan oleh Saudari Nurul ini termasuk penelitian pemgembangan. Peneliti mencoba mengembangkan instrumen pengganti lembar observasi yang digunakan untuk menilai kinerja guru saat di kelas yang dilakukan oleh teman sejawat. Abstrak dari penelitian Nurul Fitriyah Sulaeman adalah sebagai berikut.

**ABSTRAK**

**NURUL FITRIYAH SULAEMAN:** Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Praktikum Fisika SMA di Provinsi D. I. Yogyakarta. **Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012.**

Penelitian ini bertujuan: (1) mengungkap komponen yang membentuk instrumen penilaian kinerja guru praktikum fisika SMA, (2) mengungkap karakteristik instrumen penilaian kinerja guru praktikum fisika SMA oleh teman sejawat, (3) mengungkap karakteristik instrumen penilaian kinerja guru praktikum fisika SMA oleh siswa, (4) mengungkap kemungkinan instrumen penilaian kinerja guru praktikum fisika SMA oleh siswa menggantikan peran instrumen penilaian kinerja guru praktikum Fisika SMA oleh teman sejawat.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yakni pengembangan instrumen penilaian kinerja guru praktikum fisika SMA oleh teman sejawat dan siswa. Langkah pengembangan instrumen terdiri dari menyusun spesifikasi instrumen, menulis instrumen, menentukan skala instrumen, menentukan sistem penskoran dan norma, menelaah instrumen oleh ahli, melakukan uji coba, menganalisis instrumen, merakit instrumen dan mengkorelasi antara skor hasil penilaian menggunakan instrumen teman sejawat dan hasil penilaian menggunakan instrumen angket siswa. Subjek uji coba adalah 30 guru fisika SMA yang dinilai oleh seorang teman sejawat menggunakan lembar observasi dan oleh 450 orang siswa menggunakan angket siswa. Validitas instrumen diestimasi menggunakan *expert judgment* dan analisis faktor sedangkan estimasi reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komponen yang membentuk instrumen penilaian kinerja guru praktikum fisika SMA adalah perencanaan pembelajaran praktikum, persiapan pembelajaran praktikum, pelaksanaan pembelajaran praktikum, pengadministrasian sarana dan hasil praktikum; (2) validasi instrumen penilaian oleh teman sejawat menggunakan *expert judgement* dan analisis faktor dengan *loading factor* yang berkisar antara 0,438 sampai 0,900 dengan reliabilitas 0,887; (3) validasi instrumen penilaian oleh siswa menggunakan *expert judgement* dan analisis faktor dengan *loading factor* yang berkisar antara 0,384 sampai 0,746 dengan reliabilitas 0,935; (4) terdapat kemungkinan instrumen penilaian oleh siswa menggantikan peran instrumen penilaian oleh teman sejawat karena koefisien korelasi skor total penilaian teman sejawat dan siswa adalah 0,935; antara skor persiapan siswa dan teman sejawat adalah 0,709; korelasi skor pelaksanaan adalah 0,919 dan korelasi skor pengadministrasian adalah 0,732.

Kata kunci: pengembangan, instrumen, kinerja.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian Nurul Fitriyah Sulaeman (2012) adalah ada kemungkinan instrumen penilaian oleh siswa menggantikan peran instrumen penilaian oleh teman sejawat karena koefisien korelasi skor total penilaian teman sejawat dan siswa adalah 0,935; antara skor persiapan siswa dan teman sejawat adalah 0,709; korelasi skor pelaksanaan adalah 0,919 dan korelasi skor pengadministrasian adalah 0,732.

1. Penelitian Riana Nurhayati

Penelitian yang dilakukan oleh Saudari Riana ini termasuk penelitian evaluasi. Peneliti mencoba menjadi evaluator eksternal. Abstrak dari penelitian Riana Nurhayati adalah sebagai berikut.

**ABSTRAK**

**Riana Nurhayati**. Evaluasi Strategi Penanaman Nilai-Nilai Moral di SDIT Alam Nurul Islam. **Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap (1) integrasi nilai moral pada kegiatan pembelajaran di SDIT Alam Nurul Islam, (2) integrasi nilai moral pada manajemen sekolah di SDIT Alam Nurul Islam, (3) integrasi nilai moral pada kegiatan pembinaan kesiswaan di SDIT Alam Nurul Islam, (4) mengetahui efektivitas dari mengintegrasikan penanaman nilai moral di SDIT Alam Nurul Islam.

Penelitian kualitatif dengan pendekatan *goal free evaluation* digunakan sebagai pendekatan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah guru, siswa, dan kepala sekolah. Objek penelitian adalah evaluasi strategi penanaman nilai-nilai moral di SDIT Alam Nurul Islam. Keabsahan data ditentukan dengan cara: observasi secara terus-menerus, triangulasi sumber dan teknik. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif interaktif dari Miles dan Huberman.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Cara SDIT Alam Nurul Islam mengintegrasikan nilai moral dalam kegiatan pembelajaran sudah tepat, yang dilaksanakan dalam 3 kegiatan, yakni: buka kelas, inti, dan tutup kelas melalui strategi *reward* dan *punishment,* cerita (*story telling*), kegiatan spontan/langsung, keteladanan dan pembiasaan, dan BTAQ (Baca Tulis Al Qur’an), buku mutaba’ah, pustaka, film/video, tugas piket, dan berkebun. (2) Cara SDIT Alam Nurul Islam mengintegrasikan nilai moral melalui manajemen/budaya sekolah sudah tepat, yakni melalui strategi tadarus Al Qur’an, tahfidh/hafalan surat pendek, alma’surat, sholat dhuhur dan sholat jum’at berjama’ah; makan siang terorganisir, sholat dhuha. (3) Cara SDIT Alam Nurul Islam mengintegrasikan nilai moral dalam kegiatan pembinaan kesiswaan sudah tepat, kegiatan pembinaan kesiswaan *market day*, *outbond*, kepramukaan, mabit, muhayyam, dan berkebun. (4) Pengintegrasian penanaman nilai moral melalui kegiatan pembelajaran, manajemen/budaya sekolah, dan kegiatan pembinaan kesiswaan sudah tepat. Kenyataan menunjukkan bahwa siswa terlihat sudah terbiasa dan nyaman dengan berbagai peraturan dan budaya sekolah yang mendukung mereka untuk melaksanakan nilai-nilai moral yang selama ini ditanamkan. Hal ini tampak dari munculnya kesadaran siswa dalam melaksanakan ibadah karena sudah dibiasakan dalam kegiatan buka kelas siswa wajib untuk melaksanakan sholat dhuha, tahfidh/hafalan, membaca alma’surat, untuk kelas atas wajib sholat dhuhur berjama’ah di masjid dan bergantian memberikan kultum serta tadarus Al Qur’an, berdo’a ketika akan dan setelah melakukan kegiatan, terbiasa jujur dalam mengambil jatah snack maupun makan siang, terbiasa untuk mandiri dan bertanggung jawab dengan peralatan makannya yaitu dengan mencucinya sendiri. Strategi penanaman nilai moral di SDIT Alam Nurul Islam sudah termasuk kategori efektif.

Kata Kunci: Strategi, Nilai Moral

* + 1. **Pembahasan**

Gambar 1 menuntut bahwa peserta sertifikasi ulang harus memiliki minat tinggi dalam mengikuti sertifikasi ulang agar kompetensinya meningkat. Tuntutan ini wajar karena bila motivasi mengikuti sertifikasi ulang hanya karena tunjangan profesi maka sertifikasi tidak berdampak positif terhadap kemampuan guru. Hal ini selaras dengan penelitian Hatoyo (2009) yang menunjukkan bahwa motivasi guru untuk segera ikut sertifikasi bukanlah semata-mata untuk mengetahui tingkat kompetensi atau ingin menambah kompetensi mereka, melainkan yang lebih menonjol adalah motivasi finansial.

Hasil kajian serupa yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK (2008) yang bertujuan untuk mengetahui implementasi sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian Portofolio dan PLPG. Kajian yang dilakukan di 5 provinsi (Sumatera Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan dan NTB) dengan melibatkan 2.600 guru yang belum mengikuti sertifikasi sebagai responden juga menunjukkan bahwa hampir semua responden menyatakan motivasi utama mereka ingin segera ikut sertifikasi adalah terkait dengan finansial, yaitu untuk mendapatkan tunjangan profesi. Meskipun alasan mereka bervariasi, namun secara umum motivasi mereka mengikuti sertifikasi adalah motivasi finansial. Alasan yang mereka kemukakan antara lain : (a) Untuk dapat tunjangan profesi; (b) Agar segera dapat uang untuk memenuhi kebutuhan hidup; (c) Biar dapat tunjangan untuk membayar biaya kuliah saya; (d) Agar dapat tunjangan untuk biaya pendidikan anak saya; (e) Agar segera dapat tunjangan yang akan saya gunakan untuk merenovasi rumah; (f) Karena saya perlu uang untuk membayar hutang saya, dan (g) alasan-alasan finansial lain yang serupa.

Alasan-alasan untuk mendapatkan finansial inilah yang menyebabkan sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karenanya, wajar bila pada sertifikasi ulang dipersyaratkan agar mereka memiliki minat untuk meningkatkan kemampuannya, tidak sekedar alasan finansial.

Gambar 1 juga menunjukkan bahwa ujian praktek dilakukan setelah ujian teori lulus. Hal ini wajar karena ujian praktek memerlukan waktu, sarana prasarana, dan biaya tinggi, sehingga untuk efisiensi maka peserta ujian praktek harus lulus ujian teori terlebih dahulu. Ini berarti bahwa ujian tulis merupakan kegiatan penting dalam kegiatan sertifikasi ulang agar kegiatan ini mampu mendorong guru untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karenanya, wajarlah bila soal ujian tulis disiapkan oleh KSG dan diharuskan memiliki kualitas tinggi. Selain itu, kelulusan ujian tulis juga ditentukan oleh KSG.

Portofolio yang harus dikumpulkan peserta dibuat lebih sedikit, tidak sebanyak saat sertifikasi tahun 2011 atau sebelumnya. Komponen-komponen yang buktinya mudah dipalsukan (misal membimbing siswa untuk kegiatan lomba) tidak diperlukan lagi. Pengurangan komponen portofolio ini harus hati-hati, jangan sampai justru komponen penting yang dihilangkan. Terkait dengan hal ini Marzano (2011) menjelaskan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme guru adalah adanya supervisi oleh kepala sekolah. Dengan adanya supervisi oleh kepala sekolah, guru akan berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik maka guru akan mempersiapkan diri lebih baik dan membaca lebih banyak. Sementara itu Reeves (2010) menyarankan agar pengembangan profesionalisme termasuk kompetensi itu dilakukan secara menerus atau *Continous Professional Development* (CPD).

Gambar 1 juga menunjukkan bahwa perlu adanya verifikasi portofolio. Hal ini wajar karena pada sertifikasi tahun lalu (tahun 2009 dan tahun 2010), banyak ditemukan guru yang memalsu beberapa dokumen portofolio. Laporan monev pelaksanaan sertifikasi tahun 2010 menunjukkan bahwa masih ada beberapa dokumen portofolio yang dipalsukan oleh peserta. Dengan adanya verifikasi portofolio ini, tidak ditemukan lagi dokumen portofolio yang palsu.

Pada alur sertifikasi ulang atau penilian kinerja guru seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 juga menuntut agar penilaian kinerja guru dilakukan oleh tiga penilai, yakni kepala sekolah, pengawas, dan siswa. Dengan cara demikian diharapkan hasil penilaian terhadap kinerja guru, khususnya kemampuan mengajar guru dapat akurat. Menurut hasil penelitian Nurul Fitriyah Sulaeman (2012), penilaian kemampuan mengajar guru SMP, SMA, dan SMK melalui observasi Kepala Sekolah dan atau pengawas ini, peran observer dapat digantikan oleh siswa.

Penjelasan tentang produk penelitian tahun ke dua (2012) menunjukkan bahwa proses pengembangan instrumen yang dihasilkan sudah sistematis dan prosedural. Pada tahun ke dua, semua instrumen dikembangkan dengan prosedur baku dan akuntabel agar dapat dihasilkan instrumen yang baik dan mampu mengukur kinerja guru secara akurat.

**BAB VI.**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Penelitian hibah pascasarjana yang berjudul “Model penilaian kinerja guru” ini merupakan penelitian *multy years* yang dirancang tiga tahun untuk menghasilkan model penilaian kinerja guru yang terdiri atas: (1) prosedur penilaian kinerja guru, (2) instrumen untuk menilai kinerja guru, dan (3) panduan untuk melakukan penilaian kinerja guru. Sampai saat ini penelitian baru berlangsung dua tahun, dan tahun 2012 merupakan tahun ke dua sehingga produk penelitian baru pada draf model yang terdiri atas: (1) prosedur penilaian kinerja guru dan (2) instrumen untuk menilai kinerja guru, sedangkan panduan untuk melakukan penilaian kinerja guru akan dilaksanakan tahun 2013.

Sampai tahun ke dua (tahun 2012), dapat disimpulkan bahwa prosedur penilaian kinerja guru dimulai dari peserta yang memenuhi syarat dan berminat untuk meningkatkan kompetensi-lah yang diperbolehkan mengikuti penilaian kinerja atau re-sertifikasi. Selanjutnya, hanya guru yang lulus uji tulis, lulus penilaian portofolio, lulus verifikasi portofolio, dan lulus tes kinerja-lah yang berhak mendapat sertifikat pendidik.

Kesimpulan kedua adalah instrumen kinerja guru terdiri atas empat instrumen, yakni: (1) instrumen yang berupa tes keahlian guru, (2) instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, (3) instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, dan (4) instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. Instrumen kinerja guru ini dikembangkan dengan prosedur baku dan akuntabel.

1. **Saran-saran**

Pertama, semua personal yang terlibat dalam penilaian kinerja atau re-sertifikasi ini hendaknya berusaha melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Sebaik apapun prosedur itu, tidak akan menghasilkan apa-apa atau hanya akan menghasilkan sampah bila pelaksanaannya terlalu banyak penyimpangannya. Sebagai contoh, re-sertifikasi guru ini tidak akan mampu meningkatkan kemampuan guru apabila orang yang tidak berminat tetapi tetap diikutkan, atau kemampuannya belum mencapai kriteria yang telah ditentukan tetapi diluluskan.

Kedua, karena instrumen kinerja guru yang dihasilkan dari penelitian ini cukup rumit, maka sewaktu menggunakan hendaknya tester berhati-hati. Harus diusahakan agar tidak terjadi kesalahan pengukuran yang acak, yakni kesalahan pengukuran yang disebabkan oleh tester maupun testee. Tester juga harus memperhatikan rubrik penilaian dan kriteria kelulusan yang telah ditentukan.

**BAB VII.**

**RENCANA PENELITIAN TAHUN III**

* + 1. **Tujuan Khusus Penelitian Tahun III**

Tujuan khusus penelitian hibah pascasarjana tahun ke III ini adalah melanjutkan hasil penelitian tahun ke II, yaitu mengembangkan panduan dan uji coba model untuk mengukur kinerja guru yang dihasilkan pada tahun pertama dan kedua. Pada tahun ketiga penelitian hibah pascasarjana ini juga akan melibatkan tiga mahasiswa; dua mahasiswa program doktor (S3) dan satu mahasiswa program master (S2) PEP PPS UNY.

* + 1. **Metode Penelitian**
  1. **Jenis Penelitian**

Penelitian yang diusulkan ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R&D) yang dilakukan selama tiga (3) tahun. Riset awal telah dilakukan pada tahun 2009 dilanjutkan dengan penelitian hibah pada tahun ke 1 (tahun 2011) menghasilkan model atau prosedur penilaian kinerja guru. Penelitian hibah pada tahun ke dua telah dilakukan pada tahun 2012 menghasilkan instrumen dan telah dilakukan uji coba instrumen. Selanjutnya penelitian tahap terakhir direncanakan pada tahun 2013 dengan tujuan menghasilkan panduan dan ujicoba model penilaian kinerja guru. Secara lengkap, kegiatan penelitian selama tiga tahun dapat dilihat pada prosedur penelitian berikut.

* 1. **Prosedur Penelitian**

Tahun pertama, mengkaji dan merevisi prosedur model penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009, merevisi dan atau melengkapi instrumen penilaian kinerja guru, menyelenggarakan FGD untuk membahas hasil revisi draf prosedur dan instrumen, merevisi draf prosedur & instrumen penilaian kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi), dan ini telah dilaksanakan pada tahun 2011. Tahun kedua (yang akan dilaksankan pada tahun 2012), yang akan dilakukan adalah memvalidasi instrumen untuk menilai kinerja guru yang telah dikembangkan pada tahun pertama dan mengembangkan panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan, menyelenggarakan FGD untuk membahas draf panduan, melakukan uji coba, dan merevisi draf panduan. Tahun ketiga (yang direncanakan pada tahun 2013), diseminasi draf model evaluasi kinerja guru profesional (yang mencakup prosedur, instrumen, dan panduan), dan merevisi sehingga menjadi model evaluasi kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi) yang final.

* 1. **Subyek Penelitian Tahun ke III**

Responden yang akan dilibatkan dalam FGD tahun ketiga adalah 10 para pakar dari perguruan tinggi (LPTK yang ada di D.I. Yogyakarta) dan 15 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. Sementara itu, responden uji coba pada tahun kedua adalah guru SD, guru SMP, guru SMA, dan guru SMK yang sudah lulus sertifikasi, paling tidak dua tahun yang lalu. Secara rinci, sebaran responden pada Tahun ke III dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Distribusi Responden Tahun ke III

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **KEGIATAN** | **JUMLAH RESPONDEN** |
| 1 | FGD I tahun ketiga | **10** pakar pendidikan dari Perguruan Tinggi |
| **15** pakar dari asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. |
| 2 | Uji coba | SD : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas |
| SMP : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas |
| SMA : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas |
| SMK : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas |
| TOTAL RESPONDEN | | 69 orang |

* 1. **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data tahun kedua penelitian ini adalah diskusi wawancara, pengisian, dan atau penjawaban instrumen. Pada saat *Focus Group Discussion* (FGD), para pakar diberi draf panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang dihasilkan pada tahun 2011, kemudian diminta untuk mendiskusikan. Sudah barang tentu peneliti menjadi moderatornya. Peserta FGD ini adalah 10 para pakar dari perguruan tinggi (LPTK yang ada di D.I. Yogyakarta), dan 15 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya.

Setelah direvisi, draf panduan penggunaan prosedur dan instrumen ini diujicobakan kepada 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas SD, 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas SMP, 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas SMA, dan 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas SMK. Responden diminta untuk memberi masukan terkait dengan kelengkapan, keterbacaan, panduan dengan cara menjawab dan atau mengisi isian.

* 1. **Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif kuantitaif dan deskriptif kualitatif. Teknik statistik deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan berapa responden yang hadir dan memberi masukan, berapa responden yang hadir tetapi tidak memberi masukan, serta berapa responden yang tidak hadir. Sementara itu, teknik statistik deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan kata, kalimat, dan atau substansi apa saja yang harus dihilangkan atau ditambahkan pada draf panduan.

* + 1. **Jadwal Kerja**

Jadwal kerja penelitian hibah pascasarjana tahun ke III adalah seperti yang tercantum pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Jadwal Kerja Penelitian Tahun III

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **JENIS AKTIVITAS** | **Bulan, 2013 (Tahun Ketiga)** | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** |
| 1. | Persiapan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Mengkaji instrumen dan uji coba yang dihasilkan tahun 2012 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Memvalidasi instrumen yang telah dihasilkan pada tahun 2012 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Mengembangkan panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan pada tahun 2012 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | FGD |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Ujicoba |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Revisi hasil ujicoba |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Analisis dan pembuatan laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Seminar hasil dan pelaporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**BAB VIII.**

**ARTIKEL ILMIAH YANG TELAH DIPUBLIKASIKAN**

Sampai saat ini, telah ada 3 artikel yang dipublikasikan dalam forum ilmiah yaitu:

1. Badrun Kartowagiran. 2012. *Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi.* Seminar Nasional Prodi PEP Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan HEPI. Auditorium Pascasarjana UNY tanggal, 13 Oktober 2012
2. Faridl Musyadad. 2012. *Penilaian Kinerja Guru Dan Uji Konsistensi Antar Penilai*. Seminar Nasional Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan ISPI. Auditorium Rektorat UNY tanggal, 21-22 Januari 2012
3. Risky Setiawan. 2011. Asasemen Otentik Untuk Menilai Kinerja Guru Di DIY. Seminar Nasional FKIP UNILA kerjasama HEPI. Auditorium UNILA Lampung tanggal, 29-30 Januari 2011.

Ketiga artikel dan bukti kegiatan tersebut di atas secara lengkap dilampirkan pada lampiran 6 tentang artikel ilmiah yang telah diterbitkan dalam forum ilmiah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berk, R.A. (1986). *Performance assessment: methods & applications*. London: The Johns Hopkins University Press.

Brown, Arthur. <http://www.ed.state.nh.us/Certification/teacher.htm>

Coombe, C., Al-Hambly, M., Davidson, P., &Troudi, S. (2007:200). *Evaluating teacher effectiveness in ESL/EFL contexts.* United States of America: The University of Michigan Press.

Cruckshank, D.C. 1985. ***Model for the Preparation of America’s Teachers.*** Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation.

Danim, Sudarwan. (2010). *Profesionalisasi dan etika profesi guru.* Bandung: ALFABETA.

Department of Education. 2003. ***Certification Program for School Leaders (CPSL)****.* http: // www.doc.k12.hi.us/personnel/school/ admincert\_cpsl.htm

Depdiknas. 2003. ***Higher Education Long - Term Strategy***. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi

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

Gilley,J., Geis, G., & Seyfer C. 1987. ***Let’s Talk Certification****.* Performance and Instruction Journal, February 1987.

Illinois State Board of Education. 2003. ***Minimum Requirements for State Certificates.***[File://A:/Certification Minimum Requirement Booklet.htm](File://A:/Certification%20Minimum%20Requirement%20Booklet.htm)

Keaten, J.A., Richardson & Elizabeth, M. (1993). *A field insvestigation of peer assessment as part of the student group grading process*. EDRS ED 361- 735.

Marsh, C. (1996). *Handbook for beginning teachers.* South Melbourne: Longman.

*Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.*

*Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*

Priestly, M. (1982). Performance assessment in education and training: Alternative techniques. Englewood Cliffs Technology Publication.

Reigeluth Charles (1983). *The elaboration theory of instruction.* An overview of their current status. Isdale NJ: Erlnbaum.

Sluijsmans, D.M.A *( 2002).* Student involvement in assessment: The training of peer assessment skills*. Kerkrade: Open University Nederland.*

Smither, J.W. (1998). *Performance appraisal: State of the art in practice.* San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.

Stigin, R. and Chapuis, J. 2012. ***Introduction to student involved assessment for learning,*** 2 nd edition. Boston: Addison Wesley.

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

Tim. 2009. *Buku 3.* ***Panduan Penyusunan Portofolio***. Jakarta: Dikti.

*Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokus Media

*Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.* Jakarta.

Usman, M.U. (2007). *Menjadi guru professional.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Weeden, P., Winter, J., & Broadfood,P. (2002). *Assessment: What’s in it for school?.* London: Rousledge Falmer.

**TIM PENELITI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ketua | : | Prof. Dr. Badrun Kartowagiran, M.Pd. |
| Anggota | : | Prof. Soenarto, PhD |
|  |  | Dr. Bruri Triyono |
| Mahasiswa Tahun 2011 | : | Risky Setiawan (mahasiswa S2 PEP) |
|  |  | Faridl Musyadad (mahasiswa S2 PEP) |
|  |  | Arif Susanto (mahasiswa S2 PTK) |
| Mahasiswa Tahun 2012 | : | Sahraini (mahasiswa S3 PEP) |
|  |  | Nurul Fitriyah Sulaeman (mahasiswa S2 PEP) |
|  |  | Riana Nurhayati (mahasiswa S2 PEP) |

**Lampiran**

**Produk Penelitian Tahun II**