PENDIDIKAN

**ABSTRAK DAN ARTIKEL**

**Hibah PENELITIAN TIM PASCASARJANA-HPTP**

**(HIBAH PASCA) – TAHUN KE I**



# MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

Oleh:

Peneliti Utama:

Dr. Badrun Kartowagiran

Peneliti Anggota:

Prof. Soenarto, Ph.D

Dr. M. Bruri Triyono

DIBIAYAI OLEH DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

SURAT PERJANJIAN NOMOR: 2/H34.21/SPI.HPPS/DP2M/2011

PASCASARJANA

Universitas negeri yogyakarta

Desember, 2011

**MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI**

**Oleh: Badrun Kartowagiran, dkk.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengembangkan model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, yang terdiri dari: (1) instrumen yang digunakan untuk evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, (2) prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) panduan dalam melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi.

Penelitian yang diusulkan ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D), yang akan dilakukan selama tiga (3) tahun. 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, melakukan uji coba, merevisi draf prosedur & instrumen penilaian kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi). Tahun kedua, mengembangkan panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan, menyelenggarakan FGD untuk membahas draf panduan, melakukan uji coba, dan merevisi draf panduan. Tahun ketiga, 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

Pada tahun pertama, responden yang akan dilibatkan dalam FGD adalah 12 pakar dari perguruan tinggi dan 18 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. Sementara itu, responden uji coba pada tahun pertama adalah guru SD, guru SMP, guru SMA, dan guru SMK yang sudah lulus sertifikasi, paling tidak dua tahun yang lalu. Tahun kedua, peserta FGD adalah 12 pakar dari perguruan tinggi dan LPMP, serta 8 pakar dari asosiasi profesi, sedangkan materi yang didiskusikan adalah panduan penggunaan prosedur dan instrumen evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Peserta uji coba pada tahun kedua ini adalah 12 guru SD, 12 guru SMA, 12 guru SMK, 3 Kasek SD, 3 Kasek SMA, 3 Kasek SMK, dan Pengawas SD, SMP, SMA, SMK masing-masing 2 pengawas. Pada tahun ketiga, model diseminasikan ke 5 dinas pendidikan kabupaten kota di DIY, wakil perguruan tinggi, dan LPMP. Dalam diseminasi itu, masing-masing dinas pendidikan diharapkan mengirim 4 orang, LPMP 4 orang, dan perguruan tinggi 8 orang.

Diharapkan hasil penelitian tahun pertama adalah draf prosedur dan instrumen evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi yang sudah diuji cobakan. Hasil tahun ke dua adalah panduan penggunan prosedur dan instrumen evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi,yang sudah diujicobakan. Hasil tahun ketiga adalah model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi,yang sudah final.

*Kata kunci: Model, evaluasi, kinerja, guru.*

1. **PENDAHULUAN**

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 2009 telah dirintis pengembangan model evaluasi kinerja guru profesional. Draf model ini terdiri dari dua komponen, yakni prosedur penilaian dan komponen evaluasi kinerja guru profesional atau guru yang sudah memiliki sertifikasi pendidik. Pada tahun 2009, draf model ini belum sempat diujicobakan, belum di-seminasi-kan, belum memiliki instrumen pengukur kinerja guru, dan belum memiliki panduan pelaksanaan penilaian. Hal ini dikarenakan, penelitian itu dilakukan dengan dana Strategi nasional yang hanya satu tahun, tidak merupakan *longitudinal research*. Oleh karenanya, penelitian yang diusulkan ini adalah penelitian longitudinal (tahun 2011 – 2013). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan draf model tersebut, yakni: dari model yang terdiri dari prosedur dan instrumen menjadi model yang terdiri dari prosedur, instrumen, dan panduan. Kegiatan penelitian ini adalah mengkaji dan menyempurnakan prosedur penilaian, mengembangkan instrumen penilaian kinerja guru, mengembangkan panduan menggunakan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan, uji coba draf model, diseminasi, dan finalisasi model evaluasi kinerja guru profesional.

Tahun pertama, yakni tahun 2011 ini, yang dilakukan adalah mengkaji dan merevisi prosedur model penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009, merevisi dan atau melengkapi instrumen penilaian kinerja guru, menyelenggarakan FGD dua kali dengan responden yang berbeda untuk membahas hasil revisi draf prosedur dan instrumen. Pada tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa program master. Draf hasil penelitian mahasiswa memberikan masukan pada penelitian payung sebagai berikut: (a) gambaran bahwa ada kecenderungan LPTK untuk meluluskan peserta pada ujian ulang PLPG, dan (b) memberikan gambaran bahwa tidak ada korelasi antara data tentang kinerja guru hasil penilaian diri guru dan hasil penilaian siswa. Hasil penelitian mahasiswa ini digunakan untuk memperbaiki prosedur dan untuk menentukan instrumen mana yang sebaiknya digunakan untuk mengukur kinerja guru.

Model evaluasi kinerja guru profesional yang dihasilkan tahun 2009 terdiri dari tiga komponen, yakni: (1) mekanisme 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. Hasil penelitian tahun 2009 itu dapat digambarkan seperti Gambar 1.

**Dinas Pendidikan**

**Provinsi**

**LPTK + LPMP**

**Penilaian Portofolio**

**GURU**

Informasi ttg guru

yang harus

Ikut resertifikasi

3

Hasil

Penilaian

**2**

**Portofolio**

4

**PMPTK**

**Dinas Pendidikan**

**Kab/Kota**

5

Kebijakan

yang terkait dg

kesejahteraan

6

Pencairan

tunjangan

profesi

1

# **Gambar 1. Mekanisme Model Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan pada tahun 2009**

Penjelasan gambar di atas adalah sebagai berikut.

1. Dinas pendidikan kabupaten/kota menginformasikan syarat dan waktu guru melakukan evaluasi kinerja guru professional.
2. Guru peserta sertifikasi menyusun portofolio/dokumen dan menyiapkan berkas lain yang diperlukan, kemudian menyerahkan ke dinas pendidikan kabupaten/kota atau ke dinas pendidikan provinsi bagi guru SLB.
3. LPTK yang ditunjuk, dibantu LPMP melaksanakan penilaian portofolio/verifikasi dokumen dan selanjutnya melaporkan hasilnya ke PMPTK
4. LPTK, LPMP berkonsolidasi dengan dinas pendidikan provinsi tentang kelemahan-kelemahan pada umumnya yang dilakukan oleh guru yang melakukan evaluasi ulang kinerja guru (re-sertifikasi), selanjutnya dinas pendidikan provinsi berkonsolidasi dengan dinas pendidikan kabupaten/kota tentang: (1) guru yang harus diberi informasi tentang keikutsertaannya mengikuti resertifikasi lewat dinas pendidikan provinsi atau dinas pendidikan kabupaten/kota, dan (2) kelemahan-kelemahan umum yang dilakukan oleh guru dalam mengikuti sertifikasi.
5. Kebijakan yang terkait dengan kesejahteraan yang telah diambil oleh PMPTK yang perlu disampaikan ke dinas pendidikan provinsi (misal meneruskan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang masih layak sebagai guru professional, dan menghentikan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang tidak layak sebagai guru professional; dinas pendidikan provinsi berkoordinsi dengan dinas pendidikan kabupaten/kota dalam melakukan pembinaan
6. Melaksankan tugas dari Ditjen PMPTK, dinas pendidikan provinsi meneruskan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang masih layak sebagai guru professional, dan menghentikan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang tidak layak sebagai guru professional Setelah diverifikasi.
7. **METODE 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 melalui penelitian yang waktunya hanya satu tahun sehingga hasilnya belum tuntas dan sangat memerlukan kajian ulang. Secara Figural, prosedur penelitian tiga tahun itu dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.

|  |  |
| --- | --- |
| **KEGIATAN** | **PRODUK** |
| **DM 09** | Draf Model (DM) evaluasi kinerja guru profesional hasil penelitian Tahun 2009, yang terdiri dari prosedur dan instrumen |
| **DRAF 1** | **Tahun ke I**  Mengkaji dan merevisi DM 09 menjadi DM baru (DMB). FGD DMB dan setelah direvisi menjadi DMB1. Selanjutnya di ujicoba dan setelah direvisi menjadi draf model 1 |
| **DRAF 2** | **Tahun ke II**  Mengembangkan panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan, menyelenggarakan FGD untuk membahas draf panduan, melakukan uji coba, dan merevisi draf panduan. Gabungan antara panduan dan draf model 1 disebut dengan draf model 2 |
| **MODEL** | **Tahun ke III**  Diseminasi draf model 2 (yang terdiri dari prosedur, instrumen, dan panduan), dan merevisinya sehingga menjadi model evaluasi kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi) yang final. |

**Gambar 2. Sistematika penelitian selama 3 tahun**

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa untuk menghasilkan model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi diperlukan waktu 3 tahun. Ini berarti bahwa bila dana yang tersedia hanya satu tahun maka model belum tuntas dan belum dapat digunakan.

Responden yang dilibatkan dalam FGD tahun pertama adalah 12 para pakar dari perguruan tinggi dan 18 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. 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 model.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
   * 1. **Hasil Penelitian Payung Tahun Pertama**

Penelitian hibah Pascasarjana ini akan dilakukan selama tiga tahun. Kegiatan yang dilakukan pada tahun pertama adalah 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, melakukan uji coba, merevisi draf prosedur & instrumen penilaian kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi).

Hasil kajian terhadap prosedur penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009 diperoleh beberapa kelemahan atau tidak relevan dengan kondisi saat ini, antara lain:

* 1. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) sudah digantikan dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP & PMP).
  2. Ada beberapa data yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (LPTK) kurang obyektif. Hasil penelitian monev di beberapa Rayon LPTK Penyelnggara menunjukkan bahwa penilaian yang dilakukan oleh instruktur kurang obyektif, cenderung murah. Persentase kelulusan sangat tinggi, sekitar 96% peserta PLPG lulus. Apabila hal ini dibiarkan maka kinerja guru sebelum dan sesudah disertifikasi same saja. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap dunia kerja. Oleh karena itu, dalam rancangan (penelitian ini) peserta PLPG adalah peserta yang sudah lulus dari uji (tes) tulis yang sistem ujiannya dikendalikan oleh KSG.
  3. Hasil penelitian yang dilakukan Risky (mahasiswa S2 PEP yang terlibat dalam penelitian hibah pascasarjana ini) menunjukkan bahwa uji tulis pada saat PLPG adalh komponen yang sangt menentukan kelulusan. Oleh karena itu, dalam rancangan ini (penelitian ini) uji tulis mendapat perhatian khusus. Soal uji tulis PLPG harus berkualitas, bahkan sebagian besar butir-butir soal ini disiapkan oleh KSG.
  4. Hasil penelitian Faridl (mahasiswa S2 PEP yang terlibat dalam penelitian hibah pascasarjana ini) menunjukkan bahwa ada konsistensi antara hasil penilaian teman sejawat dengan hasil penilaian peserta didik terhadap kinerja guru, dan tidak konsisten dengan hasil penilaian guru itu sendiri. Ini berarti bahwa penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh teman sejawat dan penilaian yang dilakukan oleh peserta didik lebih obyektif daripada hasil penilaian yang dilakukan oleh guru itu sendiri. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penilaian kinerja guru di dalam kelas dilakukan oleh teman sejawat dan siswa.
  5. Hasil penelitian Arif Susanto (mahasiswa S2 PTK yang terlibat dalam penelitian hibah pascasarjana ini) menunjukkan bahwa pencapain standar kompetensi pedagogik guru SMK program keahlian teknik otomotif termasuk kategori baik. Adapun indikator yang perlu ditingkatkan ialah kelengkapan mengajar guru.

Dalam penelitian ini, model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi terdiri dari tiga komponen, yaitu: (1) prosedur evaluasi kinerja guru, (2) instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, dan (3) pedoman penggunan prosedur dan instrumen penilaian kinerja guru pasca sertifikasi. Komponen nomor (1) dan (2) akan dilakukan pada tahun pertama, sedangkan nomor (3) akan dilakukan pada tahun kedua. Dengan memperhatikan hasil anlisis terhadap model evaluasi kinerja guru yang dihasilkan pada tahun 2009, hasil monev yang dilakukan Tim Sertifikasi Guru, dan hasil penelitian mahasiswa S2 yang terlibat dalam penelitian hibah pascasarjana ini, maka prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi adalah seperti yang ditampilkan pada Gambar 2, sedangkan instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru seperti yang ditampilkan dalam instrumen 1, instrumen 2, instrumen 3, dan instrumen 4. Instrumen 1 digunakan untuk menilai RPP yang dibuat oleh peserta, instrumen 2 adalah instrumen yang digunakan oleh kepala sekolah untuk menilai kinerja guru, instrumen 3 adalah instrumen yang digunakan oleh teman sejawat untuk menilai kinerja guru, dan instrumen 4 adalah instrumen yang digunakan oleh siwa untuk menilai kinerja guru.

* + 1. **Prosedur penilaian kinerja guru pasca sertifikasi**

Secara figural, prosedur penilaian kinerja guru pascasertifikasi adalah seperti yang ditampilkan pada Gambar 3 berikut.

**Gambar 3. Prosedur penilaian kinerja guru**

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 menempuh ujian (tes) tulis; ujian tulis ini:
5. soal dibuat oleh KSG (Dikti) 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 BPSDMP & PMP)
8. penentu kelulusan uji tulis adalah KSG (Dikti atau BPSDMP & PMP)
9. guru dikatakan lulus bila skor hasil tes tertulis minimum 60
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. Seorang guru dikategorikan lulus, bila: (1) umurnya masih kurang dari 50 tahun, guru itu mau meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, (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. Komponen nomor 7 (mendapat penghargaan) bila lulus diberi skor 10, tidak lulus diberi skor 0, sedangkan komponen lainnya diberi skor 15 dan 0. Skor portofolio maksimum adalah 100 dan dinyatakan lulus bila skor minimum 70.
15. menempuh uji atau tes kinerja:

Tes kinerja ini dinilai oleh kepala sekolah, teman sejawat (teman guru satu tim atau satu bidang keahlian, dan siswa untuk guru SMP, SMA, dan SMK, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan teman sejawat. Instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah instrumen Tim Sertifikasi guru dan Tim Peneliti. Instrumen yang digunakan untuk menilai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I atau Lampiran 1. Untuk menilai pelaksanaan pembelajaran dinilai dengan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) II atau Lampiran II. 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 pelksanaan pembelajaran mereka mencapai 75. Skor pelaksanan pemblajaran ini merupakan rerata dari skor ketiga penilai (untuk guru SMP, SMA, atau SMK) atau rerta skor dari kedua penilai untuk guru SD.

* + 1. **Instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru**

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru dalam penlitian ini ada empat (4) macam, yaitu: (a) instrumen untuk menilai RPP yang dibuat oleh guru, (b) instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, (c) instrumen yang digunakan oleh teman sejawat, dan (d) instrumen yang digunakan oleh siswa.

Instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dikembangkan oleh Faridl (mahasiswa S2 yang terlibat dalam penelitian hibah pasca ini) dengan Tim peneliti. Instrumen ini baru ditelaah atau dianalisis secara teoritik, belum diujicobkan dan juga belum divalidasi secara empirik.

* + 1. **Hasil Penelitian Anak Payung (mahasiswa)**

Perkembangan prestasi atau penulisan tesis dari ketiga mahasiswa ini adalah sebagai berikut.

1. **Risky Setiawan**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan (1) keefektifan program PLPG sertifikasi guru IPS rayon 11 Universitas Negeri Yogyakarta; (2) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja peserta dalam pelaksanaan program PLPG sertifikasi guru IPS; dan (3) sistem penilaian dan pembobotan pada tiap komponen kelulusan program sertifikasi guru berdasarkan data empiris.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) keefektifan program PLPG pada ketiga komponen evaluasi yaitu: a) keefektifan input: motivasi peserta masuk kategori sangat tinggi (87%), persiapan instruktur masuk kategori baik (80%) dan persiapan panitia masuk kategori baik; b) keefektifan proses: aktivitas peserta dalam kelas masuk kategori baik (81%) sementara berdasar kuesioner menunjukkan baik (80%), performa guru dari *peer teaching* I dan II mengalami peningkatan sebesar 10,18%, kinerja instruktur dalam pembelajaran termasuk kategori baik sekali (85,7%), sedangkan performa instruktur dengan kategori baik (74,04%); c) keefektifan output: kebermanfaatan program dengan hasil 87,7%, skor rata-rata telah menunjukkan hasil yang efektif dengan ujian tulis >60,00 dan ujian praktik >70,00. (2) faktor yang mempengaruhi kinerja peserta adalah: motivasi, aktivitas, sarana prasarana, kebermanfaatan, dan instruktur sedangkan faktor dominan adalah aktivitas. (3) sistem penilaian dan pembobotan pada tiap komponen kelulusan dengan hasil regresi berdasar data empiris adalah sebagai berikut. a) Skor Ujian Tulis=48, dengan beta 0,708; b) Skor Ujian Praktik=31,9, dengan beta 0,542; c) Skor Pembelajaran=2,8, dengan beta 0,108; d) Skor Teman Sejawat=17,15, dengan beta 0,432; dengan skor yang paling berpengaruh adalah skor ujian tulis.

1. **Faridl Musyadad**

Penelitian ini bertujuan (1) mengetahui dan mendeskripsikan tingkat kinerja guru R-SMA-BI (Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional) pasca sertifikasi di Provinsi DIY berdasarkan empat kompetensi guru yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. (2) mengetahui konsistensi antar penilai yaitu; Kepala Sekolah, diri sendiri, rekan sejawat, dan siswa terhadap kinerja guru R-SMA-BI pasca sertifikasi di provinsi DIY.

Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat kinerja guru bersertifikat di Provinsi DIY termasuk kategori baik. Hasil ini berdasarkan kompetensi pedagogik yang termasuk kategori sangat baik, penilaian kinerja guru berdasarkan kompetensi kepribadian termasuk ketegori sangat baik, penilaian kinerja guru berdasarkan kompetensi sosial termasuk ketegori baik, dan penilaian kinerja guru berdasarkan kompetensi profesional termasuk ketegori baik. Hasil analisis konsistensi jawaban dengan interkorelasi antar penilai menunjukan bahwa *pertama* ada konsistensi penilaian antara Kepala Sekolah dengan diri sendiri, penilaian Kepala Sekolah dengan rekan sejawat, dan penilaian rekan sejawat dengan siswa. *Kedua,* tidak ada konsistensi jawaban antara penilaian diri sendiri dengan rekan sejawat, penilaian diri sendiri dengan siswa dan penilaian Kepala Sekolah dengan siswa.

1. **Arif Susanto**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Profil guru pada pencapaian standar kompetensi pedagogik SMK Program Keahlian Teknik Otomotif di Kabupaten Klaten. (2) Tingkat pencapaian standar kompetensi pedagogik guru SMK Program Keahlian Teknik Otomotif di Kabupaten Klaten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Profil guru SMK Program Keahlian Teknik Otomotif di Kabupaten Klaten adalah: a) Guru dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 5.5%, S1 sebanyak 87.3%, dan S2 sebanyak 7.3%. b) Guru dengan rumpul keilmuan dari non kependidikan sebanyak 23.6% sedangkan dari kependidikan sebanyak 76.4%. c) Guru belum pernah mengikuti penataran/pelatihan sebanyak 25.5%, satu kali sebanyak 10.9%, dua kali sebanyak 20.0%, tiga kali sebanyak 32.7%, dan lebih dari empat kali sebanyak 10.9%. d) Kelengkapan mengajar guru tidak lengkap sebanyak14.5%, kurang lengkap sebanyak 9.1%, cukup lengkap 23.6%, dan sangat lengkap sebanyak 52.7%. (2) Kemampuan memahami siswa, hasilnya menunjukkan bahwa 52.73% dengan kategori sangat baik, dan 47.27% kategori baik. (3) Kemampuan mengembangkan siswa, hasilnya menunjukkan bahwa 12.7% dengan kategori sangat baik, 85.45% kategori baik, dan 1.82% kategori cukup baik. (4) Kemampuan merencanakan pembelajaran, hasilnya menunjukkan bahwa 45.45% dengan kategori sangat baik, 50.91% kategori baik, dan 3.64% kategori cukup baik. (5) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, hasilnya menunjukkan bahwa 21.82% dengan kategori sangat baik, dan 78.18% kategori baik. (6) Kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, hasilnya menunjukkan bahwa 34.55% dengan kategori sangat baik, dan 65.45% kategori baik.

* + 1. **Pembahasan**

Apabila dibandingkan dengan model yang dikembangkan pada tahun 2009, model yang dikembangkan saat ini memiliki beberapa perbedaan. Beberapa perbedaan yang mungkin juga merupakan keunggulan itu adalah sebagai berikut.

1. Peserta harus berminat atau usaha sendiri. Peserta yang mengikuti penilaian kinerja pada model ini, selain sudah habis masa sertifikasinya, guru itu juga harus berminat, jadi tidak mengikuti sistem quota. Guru yang mengikuti model ini harus berinisiatif mencari informasi dan mendaftarkan diri ke Diknas Kabupaten/Kota. Dengan cara demikian, tidak dimanjakan, bahkan akan terpupuk daya juangnya.
2. Adanya tes tertulis yang terstandarisasi sebelum mereka mengikuti tes kinerja. Dengan adanya tes ini, peserta yang akan ikut penilaian kinerja pasca sertifikasi harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya. Apabila peserta lulus dari tes ini, berarti mereka layak atau memadai sebagai guru profesional karena soal tes tertulis dan koreksinya memenuhi standar penilaian. Ini berarti bahwa negara akan menghemat anggaran yang sangat banyak karena memberikan tunjangan profesi kepada guru yang betul-betul profesional.
3. Adanya portofolio yang terfokus dan adanya verifikasi. Peserta yang lulus uji tulis harus memiliki dan mengumpulkan portofolio minimum, yakni: (a) bila umurnya masih kurang dari 50 tahun, guru itu memiliki bukti meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, (b) memiliki bukti pernah mengikuti diklat yang relevan dengan durasi tiga bulan sekurang-kurangnya dua kali atau diklat 30 JP sekurang-kurangnya empat kali selama 4 tahun, (c) berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah ikut/juara lomba, (d) memiliki bukti paling tidak sudah berusaha menulis buku atau artikel (5) memiliki bukti pernah mengikuti forum ilmiah sekurang-kurangnya 3 kali selama 4 tahun, (6) memiliki bukti menjadi anggota organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) memiliki bukti pernah mendapat penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Peserta yang lulus dari penilaian portofolio selanjutnya diverifikasi terhadap sebagian atau seluruh dokumen portofolio itu. Dengan cara demikian, peserta akan berfikir 100 kali untuk memalsukan dokumen portofolionya. Ini berarti bahwa kompetensi kepribadian guru tidak terkikis karena memalsukan dokumen portofolio. Penilaian dan verifikasi portofolio dilakukan oleh asesor dari LPTK. Peserta yang tidak lulus diberi pembinan yang dilkukan oleh LPMP dan Diknas Pendidikan Kabupaten/Kota.
4. Adanya tes kinerja. Selain mengumpulkan dokumen portofolio, peserta yang telah lulus uji tulis juga harus mengikuti tes kinerja. Dalam tes kinerja ini, peserta yang guru SMP/SMA/SMK melakukan pembelajaran (mengajar) dinilai oleh asesor dari LPTK dan oleh peserta didik, sedangkan bagi guru SD hanya dinilai oleh asesor LPTK. Instrumen yang digunakan oleh asesor untuk menilai kinerja guru ini adalah Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) II, sedangkan instrumen yang digunakan oleh siswa adalah Lembar Observasi (LO) 1. Peserta yang tidak lulus diberi pembinan yang dilkukan oleh LPMP dan Diknas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Dengan model penilaian kinerja guru yang dikembangkan ini maka guru yang lulus adalah guru yang layak sebagai guru profesional. Tenaga, waktu, dan biaya yang dikeluarkan Pemerintah juga relatif kecil atau murah.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**
   * 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Prosedur penilaian kinerja guru pasca sertifikasi yang dikembangkan tahun 2011 ini adalah: (a) guru yang memenuhi syarat mendaftar ke dinas kabupaten/kota, (b) peserta mengikuti tes tulis, (c) peserta yang lulus uji tulis mengikuti tes kinerja, dan (d) peserta yang lulus tes kinerja langsung mendapat sertifikat, sedangkan yang tidak lulus diberi pembinan.
2. Ada beberapa keunggulan model evaluasi kinerja guru yang dikembangkan tahun 2011 bila dibandingkan dengan model yang dikembangkan tahun 2009, yakni:
   1. adanya prasayarat minat bagi calon peserta, tidak ada kuota atau keharusan sehingga hanya peserta yang mau berjuang yang mengikuti penilaian kinerja guru,
   2. adanya tes tulis yang terstandarisasi sebelum peserta menempuh ujian kinerja, sehingga hanya guru yang memiliki kemampuan teoritik memadai lah yang dinyatakan lulus uji tulis (berarti penilaian yang dilakukan valid) dan bisa mengikuti tes kinerja
   3. adanya verifikasi portofolio, sehingga menjamin keaslian dokumen portofolio, berarti skor yang diperoleh peserta sesuai dengan kemampuan mereka sebenarnya (berarti penilaian valid)
   4. adanya tes kinerja yang penilaiannya dilakukan oleh asesor dengan cara observasi, tidak hanya persepsi Kepala Sekolah seperti model lama, sehingga hasil penilaiannya menunjukkan kemampuan yang sebenarya, atau lebih akurat atau valid.
   5. Model penilaian kinerja guru pasca sertifikasi yang dikembangkan tahun 2011 lebih valid yang berarti lebih efektif dari pada model yang dikembangkan tahun 2009.
   6. Model penilaian kinerja guru pasca sertifikasi yang dikembangkan tahun 2011 lebih dapat menseleksi guru yang lulus yang berarti lebih efisien dari pada model yang dikembangkan tahun 2009.
      1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mak saran-sarn yang diajukan dalam penlitian ini adalah sebagai berikut.

1. Perlu ada penelitian lanjutan yang mengembangkan Panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang dikembangkan tahun 2011 ini
2. Perlu dikembangkan soal tes tulis yang berkualitas agar peserta yang lulus tes ini memang layak untuk diberi sertifikat pendidik
3. Asesor harus melakukan penilaian secara obyektif agar didapatkan penilaian yang valid
4. Guru yang akan mengikuti penilain kinerja dengan menggunakan model ini harus mempersiapkan dengan sebaik-baiknya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berk, Ronald A. (1986). ***Performance Assessment***. Baltimore & London: The Johns Hopkins University Press.

Brennan, Robert L. Ed. (2006). ***Educational Measurement***. 4th Edtion. Westport: Praeger Publishing of Greenwod Publishing Group. Inc.

Brinkerhoff, Robert O*.* et al*.* 1986. ***Program Evaluation: A Practitioner’s Guide for Trainers and Educationer***, (*4th ed*). Boston: Keluwer Nijboff. Publishing.

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

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

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.

Gallagher, Timothy J. *Embracing Student Evaluations of Teaching: A Case Study.* Teaching Sociology. April 2000. Proquest Sociology. Halaman 140

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

Goldhaber, Dan., & Perry, David., & Anthony, Emily. *The National Board for Profesional Teaching Standard (NBPTS) process: Who Applies and What Factors Are Associated.* Journal Educational Evaluation and Policy Analysis, 26, 2004. 259-280

Hale, Judith. (2002) ***Performance-Based evaluation. Tool and Technique to Measure the Impact of Training.*** Sanfransisco CA: john Willey and Sons, Inc.

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

Jones, Jeff., & Jenkin, Mazda., & Lord, Sue. (2006).  ***Developing Effective Teacher Performance.*** California: SAGE Publishing Company.

National Council on Measurement in Education. (1999). ***Standard for Educational and Psychological Testing***. Washington D. C: American Educational Research Association.

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

*Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*

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

Stronge, James H (2006). ***Evaluation Teaching. A Guide to Current Thingking and Best Practice.*** 2nd edition. California: Corwin Press.

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

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

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