1. **PENDAHULUAN**
2. **Permasalahan**

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 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.

1. **Pembatasan dan Perumusan Masalah**

Perlu ditegaskan bahwa penelitian ini akan mengembangkan atau menyempurnakan draf model evaluasi kinerja guru profesional yang telah dihasilkan pada tahun 2009. Dengan demikian, masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana draf model evaluasi kinerja guru yang sudah dihasilkan tahun 2009 itu menjadi model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi yang valid sehingga mampu berfungsi sebagaimana mestinya.

1. **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**
2. **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah menyempurnakan draf model evaluasi kinerja guru yang telah dihasilkan pada tahun 2009, yakni dari model yang terdiri dari prosedur dan instrumen menjadi model yang terdiri dari prosedur, instrumen, dan panduan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan 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.

1. **MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian 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.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**
2. **KERANGKA UMUM KOMPETENSI GURU**

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. Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks itu, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

* 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.
   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 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 pembel-ajaran 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.
   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.
   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.

Empat kompetensi di atas pada dasarnya tidak terpisah secara ekplisit, tetapi menyatu menjadi suatu kompetensi guru. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kompetensi seseorang termasuk guru tidak tetap tetapi adakalanya mengembang tetapi adakalanya menurun. Untuk itu, guru harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

1. **Kinerja Guru**
   1. **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah kemampuan sesorang menyelesaikan tugasnya; atau dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku yang ditunujukan seoarang pekerja, dengan demikian kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawab guru didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu

Menurut Amstrong (2000), kinerja adalah catatan seseorang dalam menyelesaikan pekerjannya. Bernadin (1995) mengatakan “*performance is* *the outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goals of the organisation and customer satisfaction”.*

Berbeda dengan kompetensi, kinerja merupakan perwujudan dari kompetensi. Kinerja merupakan kompetensi yang tampak, atau kinerja merupakan bagian dari kompetensi. Tidak semua kompetensi seseorang tampak sewaktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh dan menggambarkan potensi, pengetahuan, dan keterampilan, sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu terutama berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dalam bentuk kinerja untuk menjalankan profesi tersebut. Potensi kompetensi belum ditunjukan dalam perilaku nyata tetapi merupakan persyaratan yang diyakini memberi jaminan bahwa individu yang memiliki kompetensi tersebut dapat menunjukan kinerja yang unggul (Soeprijanto, 2010).

* 1. **Penilaian Kinerja Guru**

Kinerja adalah gabungan antara perilaku dan hasil. Ini berarti bahwa kinerja dapat dinilai secara terpisah dari hasil. Hal ini sejalan dengan pendapat Jones., & Jenkin., & Lord. (2006) yang menyatakan:

*“Performance means both behaviours and result. Behaviours emanate from the performer and tranform performance from abstraction to action. Not just the instruments for result, behaviours are also outcomes in their own right – the product of mental and physical effort applied to task – and can be judged apart from result”.*

Sementara itu, dalam Pasal 1 Kepmenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tertanggal 10 Nopember 2009, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dijelaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Terkait dengan hal ini, Stiggins dan Chappuis (2012) mengatakan bahwa untuk menilai keterampilan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara mengobservasi dan menilai sewaktu mereka bekerja.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat diinterpretasi bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengukur *outcomes* dari sebuah program atau pendidikan. Evaluasi *outcome*s dalam penelitian ini didasarkan pada performa atau kinerja guru dalam mengajar berdasarkan empat kompetensi sesuai dengan peraturan yang ada di Indonesia yaitui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Ada banyak pengertian tentang penilaian kinerja diantaranya menurut Hale, J. (2002:xxi) menekankan pada dua premis utama yang ada dalam *performance assessment* yakni sebagai desain program dan sebagai sistem manajemen; kapabilitas dan kapasitas organisasi.

Alexander, & Anderson, & Gallegos (2005:xv-xvii). Menyatakan bahwa performa dalam pendidikan merupakan hal penting dan inovatif dalam menganalisa progresivitas pendidikan. Pertanyaan yang penting dalam “*performance theories in education is how pedagogy as performance and performance as pedagogy can be approached wheter we are referring to teaching, to reform, or to social identities”.*

Stronge, (ed). (2006:99) dalam bukunya yang berjudul *Evaluating Teaching* merumuskan *assessing teacher performance* meliputi; *Classroom-Based Assessment of teaching learning. Client Surveys in Teacher Evaluation. Portofolios in Teacher Evaluation. Teacher Self-Evaluation.* dan *Using Data Source in teaching evaluation system.*

Salah satu cara asesmen yang banyak digunakan dalam menentukan kemampuan seseorang adalah asesmen unjuk kerja. Menurut Kane (dalam Berk. ed. 1986: 237) berpendapat bahwa *performance is not a characteristic of a person, like a trait or an ability, but is instead a phenomenon unto it self*, yang artinya bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. *“Performance on a job funtion is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during aspecified period”.* Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan/pekerjaan diartikan sebagai rekaman hasil yang dicapai fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Lebih lanjut Kane (1986:259) menyebutnya dengan *Performance Distribution Assessment*. Penilaian Distribusi Kinerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematik untuk membuat keputusn tentang individu. Ada lima elemen utama yang tersirat pada definisi tersebut, yaitu proses, pengumpulan data, pengamatan sistematik, integrasi data, dan keputusan individu.

Cronbach (1984) menjelaskan bahwa semua tes pada dasarnya adalah untuk mengukur unjuk kerja dalam suatu segi namun tes unjuk kerja biasanya digunakan terhadap suatu tugas yang membutuhkan respons nonverbal. Misalnya tes praktek untuk instalasi atau perbaikan, melukis, menyanyi, melawak, dan sebagainya. Tes untuk kerja mengacu pada suatu standar yang ingin dicapai atau yang ditetapkan sebagai batas minimum yang harus dilakukan siswa, misalnya operasi hitung, melakukan komunikasi, membaca, menyimak, dan sebagainya. Oleh karena itu standar yang ingin dicapai harus ditetapkan lebih dahulu.

Penilaian kinerja membutuhkan unjuk kerja seseorang yang secara kualitatif berbeda dengan tes pilihan ganda. Salah satu perbedaannya adalah prinsip kebergantungan butir secara lokal. Pada tes tradisional, butir satu dengan lainnya adalah independen, dalam pengertian besarnya peluang menjawab benar butir satu dengan lainnya adalah independen. Tidak demikian halnya dengan penilaian unjuk kerja, butir satu dengan lainnya saling bergantung. Selain itu pada penilian unjuk kerja, seseorang dapat disuruh untuk melakukan respon ganda terhadap suatu pertanyaan sesuai dengan suatu ketetapan tertentu. Respon ganda ini merupakan informasi yang dibutuhkan untuk menentukan unjuk kerja seseorang dalam bidang tertentu. Oleh karena itu pada penilaian unjuk kerja, dimensi yang diukur adalah ganda, tidak satu dimensi seperti pada tes tradisional.

Asesmen unjuk kerja banyak digunakan pada dunia usaha dan dunia industri untuk menentukan kecakapan atau ketrampilan seseorang. Assesmen ini digunakan untuk seleksi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, sertifikasi, promosi, dan sebagainya. Pada bidang pendidikan penilaian unjuk kerja juga sudah banyak digunakan terutama untuk bidang studi teknologi, ilmu-ilmu alam, matematikan, ekonomi, dan bahasa. Melalui tes ini akan diperoleh informasi tentang apa yang sudah dicapai dan yang belum dicapai. Informasi ini merupakan umpan balik untuk perbaikan strategi pembelajaran. (Djemari Mardapi, 2008)

Penilaian menurut Kepala Sekolah dapat dijadikan sumber informasi kinerja guru sebagai atasan dari guru tersebut seperti yang ditulis oleh Jacob & Lefgren (2008) “*that principals can generally identify teachers who produce the largest and smallest standardized achievement gains”*. Sehingga dalam konteks penelitian ini asumsinya kepala sekolah dapat menilai empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) yang ada pada guru.

Informasi kinerja selanjutnya dari guru bersertifikat itu sendiri sebagai evaluasi diri dan refleksi diri. Oleh karenanya penilaian menurut diri sendiri (*self-evaluation*) menjadi penting. sebagaimana ditulis oleh Airasian & Gullickson (dalam Stronge, ed. 2006:186) “*teacher self-evaluation is a process in which teachers make judgements about the adequacy and effectiveness of their own knowledge, performance, beliefs, and effect for the purpose of self-improvement”.* Dalam pendekaan kualitatif Vasconcelos (2011) menulis bahwa dengan *autoethnography* dirinya lebih dapat mengenali jati diri sebagai guru dan dapat dijadikan tolok ukur untuk mengembangkan kemampuan terutama kompetensi pedagogik.

Di sekolah guru tidak hanya bertemu dengan kepala sekolah tetapi juga dengan rekan sejawat sesama guru. Untuk lebih detil dan akurat informasi kinerja dalam penelitian ini bersumber dari rekan sejawat guru bersertifikat terutama pada kompetensi kepribadian dan sosial dimana mereka sering bergaul satu dengan lainnya di sekolah dalam melakukan tugas sehari-hari. Oleh karenanya informasi dari rekan sejawat patut dipertimbangkan seperti yang diungkapkan Stronge (2006) “*feedback from peers can offer valuable and valid insight into teacher performance”.*

Terakhir informasi kinerja dalam penelitian ini bersumber pada siswa yang sedang atau pernah diajar pleh guru bersertifikat. Penilaian menurut siswa ini sangat penting seperti yang ditulis oleh Gallagher (2000) *“student evaluations of teaching are central in the teaching evaluation process”.* Bahkan Nugroho Widiyanto (dalam Kompas edisi 7 Mei 2011) mengungkapkan bahwa satu-satunya “pengawas setia” kinerja guru adalah siswa yang setiap hari merasakan bagaimana guru tumbuh dalam kemampuan mengajar.

1. **Pengembangan Kompetensi Guru Secara 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.

1. **Sertifikat Pendidik**

Di Indonesia, 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. 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. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulatif dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan. 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. di atas 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.

# **Penelitian Yang Relevan**

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.

# **Model Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan Tahun 2009**

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 dijelaskankan seperti Gambar 1 di bawah ini.

**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 thn 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.

# **Indikator Minimal Guru Profesional**

Selain mekanisme resertifikasi seperti yang telah dijelaskan di atas, model evaluasi kinerja guru professional tahun 2009 juga menghasilkan kriteria atau indikator minimal guru professional. Kriteria atau indikator minimum guru professional yang dihasilkan tahun 2009 adalah: (1) resertifikasi dilakukan setiap 4 tahun sekali, (2) meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi bila umurnya masih kurang dari 50 tahun, (3) mengikuti diklat, (4) mampu menyusun RPP dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil penilaian RPP yang mereka buat dengan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I atau Lampiran 1 dengan nilai 75%, dan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil pelaksanaan pembelajaran mereka yang dinilai dengan menggunakan IPKG II atau Lampiran 2 mendapat 75%, (5) mendapat penilaian di bidang kompetensi kepribadian dan sosial dari atasan dan pengawas dengan instrumen Lampiran 3 dan mendapat nilai 75%, (6) berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba, (7) memiliki keahlian khusus, (8) mampu membimbing siswa sampai ada yang juara, (9) paling tidak sudah berusaha menulis buku, (10) membuat media pembelajaran, (11) paling tidak, belajar menulis artikel, (12) melakukan penelitian, dan (13) mengikuti forum ilmiah.

# **Instrumen Pengukur Kinerja**

Instrumen yang digunakan untuk melakukan pengukuran pada model evaluasi kinerja guru profesional yang dikembangkan tahun 2009 ada tiga macam, yaitu: IPKG 1 atau Lampiran 1, IPKG 2 atau Lampiran 2, dan instrumen penilaian atasan. Ketiga instrumen ini dimodivikasi dari instrumen sertifikasi guru. Pada penelitian ini, instrumen kinerja guru dikembangkan berdasarkan IPKG 1 dan IPKG 2, artinya kedua instrumen ini direvisi supaya lebih sahih dan reliabel.

1. **METODE PENELITIAN**
2. **Jenis Penelitian**

Penelitian 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 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. Pada tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa program master. Draf hasil penelitian mahasiswa memberikan masukan pada penelitian ini 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.

Tahun kedua, memvalidasi instrumen yang telah dikembangkan pada tahun pertama, 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. 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.

1. **Subyek Penelitian Tahun Pertama**

Responden yang akan 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. 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. Secara rinci, sebaran responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Distribusi Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **KEGIATAN** | **JUMLAH RESPONDEN** |
| 1 | FGD I tahun pertama | **12** pakar pendidikan dari Perguruan Tinggi |
| 2 | FGD II tahun pertama | **18** pakar dari asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. |
| TOTAL RESPONDEN | | 30 orang pakar |

1. **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data tahun pertama penelitian ini adalah diskusi wawancara, pengisian, dan atau penjawaban instrumen. Pada saat *Focus Group Discussion* (FGD), para pakar diberi draf prosedur dan instrumen hasil revisi dari produk tahun 2009, kemudian diminta untuk mendiskusikan. Sudah barang tentu peneliti menjadi moderatornya. Peserta FGD I adalah 12 para pakar dari perguruan tinggi dan peserta pada FGD II adalah 18 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya.

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 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 Setiawan (mahasiswa S2 PEP yang terlibat dalam penelitian hibah pascasarjana ini) menunjukkan bahwa uji tulis pada saat PLPG adalah komponen yang sangat 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 Musyadad (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.

Penelitian tahun pertama ini juga menghasilkan revisi prosedur dan instrumen penilaian kinerja guru pasca sertifikasi (guru professional) yang dapat diuraikan sebagai berikut.

**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 3 prosedur penilaian kinerja guru pasca sertifikasi di atas adalah sebagai berikut:

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 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. Seorang guru dikategorikan lulus portofolio bila hasil penilaian terhadap portofolio yang dikumpulkan mencapai 750. 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 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 pengawas, dan (d) instrumen yang digunakan oleh siswa.

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

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

* 1. **Risky Setiawan**

Mahasiswa S2 PEP ini telah menyelesaikan study nya, dan abstrak dari tesisnya adalah sebagai berikut.

**Risky Setiawan:** Evaluasi Pelaksanaan Program PLPG Sertifikasi Guru IPS Rayon 11 Universitas Negeri Yogyakarta**. Tesis. Yogyakarta : Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2011.**

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.

Jenis penelitian adalah penelitian evaluasi dengan menggunakan model CIPP yaitu mencari efektifitas input, proses dan output. Objek penelitian adalah 100 guru IPS yang mengikuti diklat PLPG rayon Yogyakarta. Instrumen kuesioner divalidasi dengan uji validitas konstruk menggunakan *expert judgment* dan analisis faktor konfirmatori. Analisis ratings digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen observasi. Keefektifan program dianalisis dengan statistik deskriptif, faktor yang mempengaruhi dengan analisis faktor, dan pembobotan kelulusan dengan analisis regresi.

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**

Mahasiswa S2 PEP ini telah menyelesaikan studynya dan abstrak dari tesisnya adalah sebagai berikut.

**FARIDL MUSYADAD.** *Evaluasi Kinerja Guru R-SMA-BI Pasca sertifikasi di Provinsi DIY****.* Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta. 2011.**

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.

Penelitian yang dipilih adalah penelitian evaluasi dengan pendekatan survey campuran deskripsi kuantitatif dan deskripsi kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh landasan yang kuat dalam penelitian secara kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru R-SMA-BI di provinsi DIY yang telah lulus sertifikasi sampai dengan tahun 2010. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan dua cara yaitu *proportional random sampling* untuk menentukan sampel guru berjumlah 90 orang dan *proportional cluster sampling* untuk menentukan sampel sekolah yaitu di Kota Yogyakarta diwakili oleh SMA N 1, SMA N 3, SMA Muhammadiyah 1 dan SMA Stella Duce 1. Kabupaten Sleman diwakili oleh SMA N 1 Kalasan dan SMA Kolese Debritto sedangkan Kabupaten Bantul, Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Gunung Kidul masing-masing oleh SMA N 1 bantul, SMA N 2 Wates, dan SMA N 1 Wonosari. Adapun informasi penelitian berasal dari Kepala sekolah, guru, rekan sejawat, dan siswa. Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan penyebaran angket sementara pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan wawancara *open ended* dan observasi *on site.* Analisis data kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan skor angka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi.16 sedangkan analisis kualitatif mengikuti model yang dikembangkan oleh Denzin dan Lincoln serta Namaghi.

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**

Mahasiswa S2 PTK ini telah menyelesaikan studynya dan abstrak dari tesisnya adalah sebagai berikut

**ARIF SUSANTO:** *Pencapaian Standar Kompetensi Pedagogik Guru SMK Program Keahlian Teknik Otomotif di Kabupaten Klaten***. Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2011.**

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.

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif*, berdasarkan kumpulan data mengenai tingkat kompetensi pedagogik guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru bidang produktif SMK Program Keahlian Teknik Otomotif di Kabupaten Klaten. Sampel penelitian menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*, adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 guru, 300 siswa, dan 10 kepala sekolah. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan program SPSS versi 17. Data disajikan dalam bentuk persentase, selanjutnya dideskripsikan dan disimpulkan masing-masing komponen maupun variabelnya.

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 penelitian ini yaitu 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) meningkatkan kualifikasi akademiknya ke pendidikan yang lebih tinggi bila umurnya masih kurang dari 50 tahun, (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 yang berbentuk praktik mengajar. 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 pembinaan yang dilkukan oleh LPMP dan Dinas 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**
2. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian tahun pertama 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 dan mengikuti penilaian kinerja guru.
   2. adanya tes tulis yang terstandarisasi sebelum peserta menempuh ujian kinerja, sehingga hanya guru yang memiliki kemampuan teoritik memadailah 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 sebenarnya, atau lebih akurat atau valid.
3. Model penilaian kinerja guru pasca sertifikasi yang dikembangkan tahun 2011 lebih valid yang berarti lebih efektif dari pada model yang dikembangkan tahun 2009.
4. Model penilaian kinerja guru pasca sertifikasi yang dikembangkan tahun 2011 lebih dapat menseleksi guru yang lulus dan berarti lebih efisien dari pada model yang dikembangkan tahun 2009.
5. **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

1. **RENCANA PENELITIAN TAHAP SELANJUTNYA**
   * 1. **Tujuan Khusus Penelitian Tahun keII**

Tujuan khusus penelitian hibah pascasarjana tahun ke II ini adalah melanjutkan hasil penelitian tahun ke I, yakni memvalidasi instrumen untuk mengukur kinerja guru yang dihasilkan pada tahun pertama dan mengembangkan panduan penggunaan prosedur evaluasi kinerja guru dan instrumen yang telah dikembangkan pada tahun ke II. Pada tahun ke dua penelitian hibah pascasarjana ini juga akan melibatkan tiga mahasiswa; dua mahasiswa program master (S2) dan satu mahasiswa program doktor (S3) 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), dan penelitian hibah pada tahun ke dua, yakni yang akan dilakukan pada tahun 2012. 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 II**

Responden yang akan dilibatkan dalam FGD tahun kedua 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 II dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Distribusi Responden Tahun ke II

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **KEGIATAN** | **JUMLAH RESPONDEN** |
| 1 | FGD I tahun pertama | **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 II adalah sebagai berikut.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **JENIS AKTIVITAS** | **Bulan, 2012 (Tahun Kedua)** | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** |
| 1. | Persiapan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Mengkaji prosedur dan instrumen yang dihasilkan tahun 2011 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Memvalidasi instrumen yang telah dihasilkan pada tahun 2011 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Mengembangkan panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan pada tahun 2011 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | FGD |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Ujicoba |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Revisi hasil ujicoba |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Analisis dan pembuatan laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Seminar hasil dan pelaporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **DRAF ARTIKEL ILMIAH**
2. **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.

**lampiran-lampiran**