

**Bidang Ilmu:  
PENDIDIKAN**

**ARTIKEL JURNAL**

**PENELITIAN HIBAH BERSAING PERGURUAN TINGGI**

**Tahun Pertama**



**PENGEMBANGAN MODEL PENYIAPAN DAN  
PENJAMINAN MUTU GURU PASCA SERTIFIKASI**

**Peneliti:**

Dr. Sudji Munadi  
Syukri Fathudin AW, M.Pd.  
Arif Marwanto, M.Pd.

Dibiayai oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional Sesuai Dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Hibah Penelitian Nomor: 033/SP2H/DP2M/III/2010

**FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2010**

## Abstrak

### **PENGEMBANGAN MODEL PENYIAPAN DAN PENJAMINAN MUTU GURU PASCA SERTIFIKASI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) persepsi guru yang belum ikut program sertifikasi terhadap sertifikasi pendidik melalui jalur portofolio, 2) dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru, dan 3) rancangan model penjaminan mutu guru pasca sertifikasi.

Penelitian ini menggunakan prosedur *Research and Development* (R&D) yang dilakukan dalam rentang waktu 3 tahun dengan tahapan: analisis permasalahan dan kebutuhan, perencanaan, pengembangan, implementasi, pengendalian, dan sosialisasi. Tahap pertama penelitian diawali dengan mengkaji berbagai literatur, survey peraturan dan pedoman penyelenggaraan sertifikasi guru serta implementasinya di sekolah. Kunjungan ke LPMP, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Provisi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, sekolah serta diskusi dengan guru, kepala sekolah, praktisi maupun siswa dilakukan untuk mengamati penyiapan sertifikasi berikut penjaminan mutu selama ini. Hasil dari dua kegiatan pada tahap pertama tersebut merupakan bahan kajian untuk membuat perencanaan model penyiapan dan penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi. Untuk SMK, sumber data adalah 8 orang kepala sekolah dan 129 orang guru. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, telaah dokumentasi, dan wawancara. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) persepsi guru terhadap program sertifikasi profesi untuk meningkatkan kinerja guru adalah positif, 2) program sertifikasi profesi guru yang sudah dilaksanakan hingga saat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja guru, dan 3) rancangan model sistem Penjaminan Mutu Kinerja Guru Pasca Sertifikasi mencakup komponen-komponen Kinerja Tugas Pokok, Kinerja Tugas Tambahan, dan Kinerja Pengembangan Profesionalisme. perlu disempurnakan lagi dengan cara sosialisasi dan uji coba. Hasil sosialisasi dan uji coba ini akan menjadi bahan revisi dan perbaikan model sehingga layak untuk dilakukan desiminasi pada kelompok yang lebih luas.

Kata kunci: sertifikasi dan kinerja guru

## **Pendahuluan**

Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat profesi kepada guru sebagai wujud pengakuan guru sebagai tenaga profesional. Hal ini selaras dengan tuntutan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) serta Undang-undang Republik Indonesia No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang mewajibkan guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik. Sertifikasi tersebut dilakukan melalui model portofolio.

Sebagai suatu kebijakan baru maka pertanyaan mendasar yang perlu dikemukakan adalah seberapa baik pelaksanaan sertifikasi guru dan seberapa efektif mampu meningkatkan kualitas guru ? Menilai keberhasilan suatu program dapat dilihat dari berbagai sisi seperti input, proses, output, maupun dampaknya. Berkaitan dengan pelaksanaan program profesi sertifikasi guru ini, banyak dijumpai berbagai permasalahan seperti rendahnya tingkat kelulusan (periode 2006 dan 2007) yang mencapai angka kurang dari 50% (<http://sertifikasiguru.org/index.php?page=2007-2>), berbagai kecurangan yang dilakukan guru dalam mengumpulkan bukti-bukti sertifikasi (<http://sertifikasiguru.org/index.php?mact>), serta tumbuhnya berbagai seminar, lokakarya, pelatihan yang tidak terkait langsung dengan peningkatan kemampuan guru menunjukkan urangnya persiapan dan kesiapan guru dalam mengikuti sertifikasi. Dapat pula dirunut bahwa sekolah maupun pihak terkait seperti Dinas Pendidikan belum secara optimal menyiapkan guru untuk mengikuti sertifikasi. Permasalahan sulitnya guru memenuhi kewajiban mengajar 24 jam (Kompas, 3 Oktober 2008), serta masih rendahnya kinerja guru pasca sertifikasi (Nurlaela, 2008:847-854) menunjukkan belum ada atau belum efektifnya penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi.

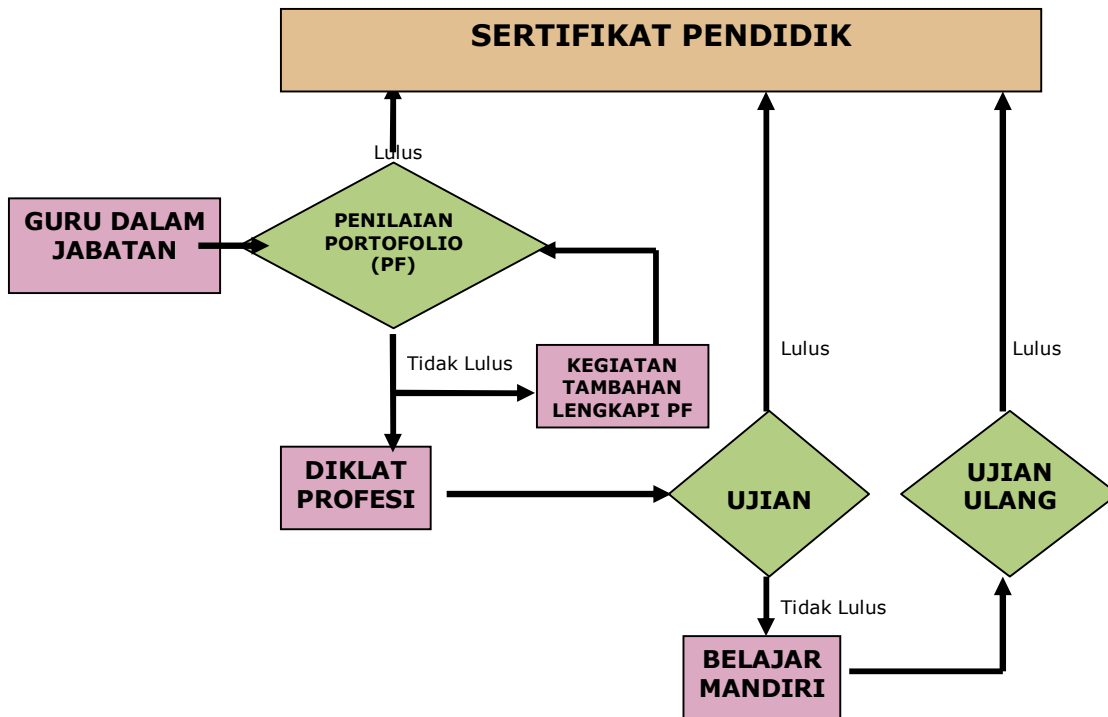
Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat profesi kepada guru sebagai wujud pengakuan guru sebagai tenaga profesional. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), Undang-undang Republik Indonesia No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), mewajibkan guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik. Kualifikasi akademik guru pada semua jenjang pendidikan diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat (S1/D IV). Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Kepmendiknas No. 045/U/2002

menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam UUGD No. 14/2005 pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Sertifikasi guru *bertujuan* untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, dan (3) meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan *manfaatnya* antara lain adalah: (1) melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru, dan (2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.

*Alur rekrutmen* peserta sertifikasi guru dalam jabatan dapat dijelaskan sebagai berikut: Guru menyusun portofolio yang menggambarkan semua prestasi kerja terbaik dalam suatu dokumen untuk diberikan penilaian. Guru mengikuti seleksi internal yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota berdasarkan kriteria untuk menentukan guru yang diprioritaskan. Bagi kelompok guru yang *mismatch*, yang bersangkutan dapat memilih apakah akan mengikuti sertifikasi sebagai guru sesuai dengan latar belakangnya atau mata pelajaran yang diampu. Sertifikat profesi guru diberikan setelah lulus sertifikasi sesuai dengan pilihan sertifikasinya. Ini berarti yang bersangkutan harus mengasuh mata pelajaran sesuai dengan sertifikat profesi yang diterimanya.

Alur sertifikasi guru selanjutnya dapat ditampilkan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Alur Sertifikasi Guru

Data Ditjen PMPTK (2006) menunjukkan bahwa saat ini terdapat guru pendidikan dasar dan menengah sebanyak 2.783.321 orang. Pemerintah dalam hal ini Depdiknas secara bertahap akan melakukan sertifikasi bagi semua guru dan diharapkan rampung pada tahun 2014. Khusus untuk tahun 2007, diprogramkan akan disertifikasi sebanyak 190.450 orang guru.

Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan jaminan mutu pada apa yang telah dihasilkan dan yang akan dihasilkan. Pengembangan staf, tambahan fasilitas, dan tuntutan profesionalitas, sesungguhnya untuk memberikan jaminan mutu kepada semua pelanggan, bahkan diharapkan menjadi indikator/kriteria produk/layanan yang diterima/dihayati oleh semua pelanggan. Pada bidang pendidikan, jaminan mutu dapat ditunjukkan oleh indikator kinerja (*performance indicators*) yang menurut Gray yang dikemukakan oleh Law dan Glover (2000) untuk lembaga pendidikan/sekolah yang bagus menunjukkan *quality assurance* apabila sebagian siswa sekolah:

1. Menghasilkan skor kemajuan akademik **di atas rata-rata**
2. Merasakan **ada kepuasan** dari proses pendidikan yang telah diterima

3. Menghasilkan **hubungan yang baik** dengan satu atau lebih guru mereka (indikator kunci dalam proses).

Tingkat profesionalitas lembaga pendidikan, diharapkan merupakan jaminan mutu, hasil evaluasi tidak hanya dapat memberikan jaminan mutu, tetapi juga akan menjadi stimulus yang mendorong lembaga pendidikan melakukan peningkatan mutu lebih lanjut dengan lebih profesional terhadap mutu proses pembelajaran, dsb, dan bahkan merupakan nuansa-nuansa akuntabilitas dari suatu lembaga pendidikan.

Keberhasilan suatu lembaga penyelenggara dalam melaksanakan program sertifikasi guru akan menghasilkan guru yang profesional yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kinerja guru. Secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengertian tentang kinerja yang dikemukakan para ahli (Szilagyi & Wallace, 1983: 360; Stolovic & Keeps, 1992: 4; Cascio, 1992:267; Hersey & Blanchard, 1996 :406), pada dasarnya berkaitan dengan *output* (hasil kerja) dan pencapaian tujuan yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan pegawai/anggota organisasi. Byars & Rue (1991:250) mengungkapkan bahwa: kinerja selain berkenaan dengan penyelesaian (*degree of accomplishment*) dari tugas-tugas yang dicapai individu, juga merefleksikan seberapa baik individu itu telah memenuhi persyaratan tugas pekerjaan sehingga kinerja diukur dari aspek hasil. Sedangkan menurut Latham & Wexley (1981:11), kinerja merupakan beberapa keputusan atau penilaian yang mempengaruhi status pegawai dalam suatu organisasi untuk mengakui referensi, terminasi, promosi, demosi, transfer peningkatan gaji atau penambahan diklat.

Selain aspek output dan pencapaian tujuan, definisi kinerja juga dikaitkan dengan interaksi antara berbagai faktor yang membentuknya. Kinerja mengandung beberapa faktor yang bersifat multidimensional dan variabel yang berkaitan dengannya sangat bervariasi antar pekerjaan yang berbeda (Cascio, 1998: 42-43). Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk

mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Flanagan, Landy & Fair (Gregory, 1996: 412), kinerja merupakan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan dimana sikap dan perilaku akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh kinerja individu, hasil performansi seseorang dalam bentuk tingkah laku ketrampilan atau kemampuan menyelesaikan suatu kegiatan yang dapat berbentuk proses kerja dan hasil kerja.

Dari berbagai definisi tersebut di atas terlihat beberapa kesamaan definisi tentang kinerja seperti aspek pencapaian atau prestasi, tugas atau pekerjaan yang dibebankan, serta kriteria keberhasilan baik kuantitas maupun kualitas. Selain itu dari berbagai definisi tersebut paling tidak dapat dikategorikan menjadi dua yaitu definisi yang menekankan kinerja sebagai suatu proses dan definisi yang menekankan kinerja sebagai hasil atau *output*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan sesuatu kegiatan/pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dicermati dari hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Gambaran kinerja guru dapat dicermati salah satunya dari hasil sertifikasi guru yang telah dilakukan dua periode yaitu pada tahun 2006 dan 2007. Departemen Pendidikan Nasional (2008b) menginformasikan bahwa sampai dengan September 2008 terdapat 181.443 guru lolos sertifikasi. Angka kelulusan portofolio untuk kuota tahun 2006 adalah sebesar 49,08 % (9.815 dari 20.000 guru), sedangkan untuk kuota tahun 2007 adalah sebesar 41,17 % (74.289 dari 180.450 guru). Berdasarkan angka tersebut tampak bahwa kinerja guru termasuk guru SMK dinilai dari aspek portofolio kinerjanya masih tergolong rendah.

Apabila kinerja dikaitkan dengan beban mengajar minimal 24 jam sesuai amanat Pasal 35 Ayat 2 Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terlihat bahwa sebagian besar guru sulit untuk memenuhinya, terlebih lagi untuk guru swasta. Guru-guru di sekolah swasta di sekolah kecil umumnya mengajar 12-18 jam per minggu. Dalam kaitan sertifikasi, guru-guru terpaksa mengajar dua bidang studi atau mengajar di sekolah lain untuk bisa memenuhi ketentuan mengajar 24 jam per minggu (Kompas, 3 Oktober 2008). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum seperti yang diharapkan.

Kompleksnya permasalahan guru di atas diakibatkan oleh belum tertatanya manajemen/pengelolaan guru secara optimal termasuk dalam hal ini adalah manajemen kinerja. Pembinaan guru selama ini belum secara komprehensif memperhatikan faktor-faktor kerjanya baik dalam hal perencanaan pelaksanaan, monitoring maupun penjaminan mutunya. Hal ini selaras dengan analisis Djohar (2006: 5-6) yang mengemukakan tantangan yang terkait dengan mutu guru berupa tantangan pribadi, sosial, kompetensi, profesi maupun ketrampilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tantangan tersebut antara lain: (1) Sistem pendidikan guru yang tidak menjamin terselenggaranya pendidikan guru yang bermutu, (2) Tidak jelasnya manajemen tugas guru yang menjamin pendidikan dapat berjalan dengan baik dan proporsional, (3) Standar *performance* yang menjadi ukuran kinerja guru tidak jelas bagi penyelenggara pendidikan guru yang berakibat pada "*actual performance*" guru pada saat melaksanakan tugas kesehariannya tidak jelas ukurannya, dan (4) Jaminan kualitas penyelenggaraan pendidikan guru tidak representatif.

Selaras dengan upaya sertifikasi guru, berbagai permasalahan di atas makin menunjukkan pentingnya pengembangan model penyiapan guru untuk mengikuti sertifikasi serta pentingnya upaya penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi. Guru yang memiliki kinerja rendah tidak saja gagal memenuhi kriteria/standar kinerja namun juga akan memberikan pengaruh jelek kepada orang lain (Jones, Jenkin & Lord, 2006:2). Guru yang memiliki kinerja rendah dapat berdampak negatif dalam hal: (1) reputasi dan citra sekolah di masyarakat, (2) pencapaian kinerja sekolah, (3) kinerja guru lain, (4) kinerja staf pendukung, dan (5) kepemimpinan dan manajerial sekolah.

Pembinaan guru akan mencapai hasil maksimal apabila variabel yang secara signifikan mempengaruhi kinerja guru juga ditangani secara serius dan simultan. Oleh



karenanya pengkajian tentang penyiapan dan kesiapan guru mengikuti sertifikasi berikut penjaminan mutu kinerjanya mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini bermaksud menemukan formula dalam meningkatkan kesiapan guru mengikuti sertifikasi dan meningkatkan kinerja pasca sertifikasi melalui penjaminan mutu. Hasil penelitian ini diharapkan merupakan masukan bagi perumusan kebijakan dalam pembinaan dan pengelolaan/manajemen kinerja guru.

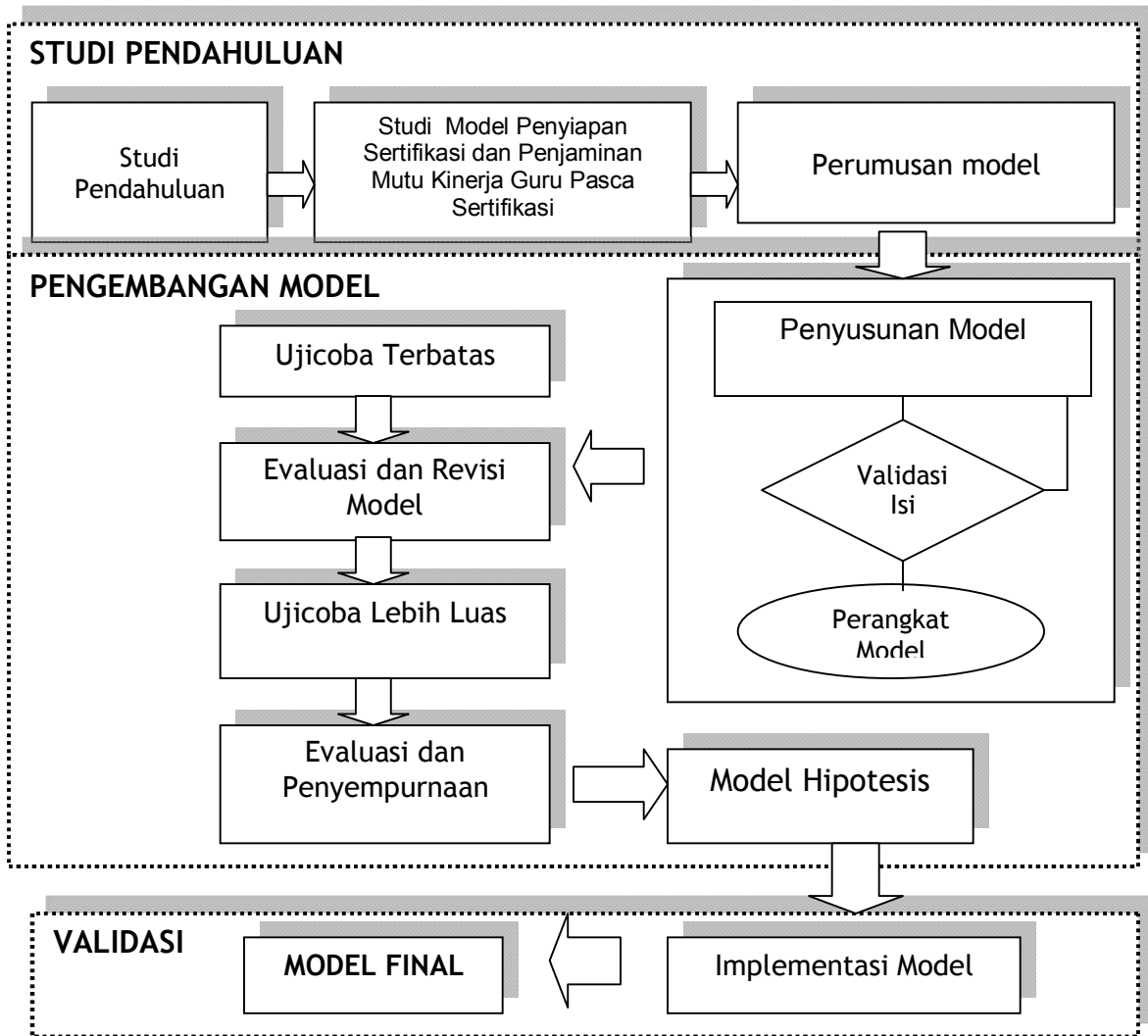
Berdasarkan uraian-uraian jelas bahwa peningkatan kesiapan guru dalam mengikuti sertifikasi serta penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi merupakan dua aspek pokok yang mendesak untuk dirumuskan guna meningkatkan efektifitas ketercapaian tujuan sertifikasi pendidik. Permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah persepsi guru yang belum ikut program sertifikasi terhadap sertifikasi pendidik melalui jalur portofolio?
2. Bagaimanakah dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru?
3. Bagaimanakah model penjaminan mutu guru pasca sertifikasi?

Penelitian ini bermaksud merumuskan dan mengimplementasikan model penyiapan guru dalam mengikuti sertifikasi dan model penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi. Melalui model tersebut diharapkan pembinaan guru dapat dilakukan secara komprehensif dan lebih optimal.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan prosedur *Research and Development* (R&D) yang dilakukan dalam rentang waktu 3 tahun dengan tahapan seperti Gambar 2. Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan yaitu: analisis permasalahan dan kebutuhan, perencanaan, pengembangan, implementasi, pengendalian, dan sosialisasi. Tahapan-tahapan tersebut dijabarkan menjadi tiga urutan kegiatan (tahapan). Secara rinci tahap-tahap utama penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut: Tahap pertama penelitian diawali dengan mengkaji berbagai literatur, survey peraturan dan pedoman penyelenggaraan sertifikasi guru serta implementasinya di sekolah. Kunjungan ke LPMP, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Provisi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, sekolah serta diskusi dengan guru, kepala sekolah, praktisi maupun siswa dilakukan untuk mengamati penyiapan sertifikasi berikut penjaminan mutu selama



Gambar 2. Tahapan Penelitian

ini.. Hasil dari dua kegiatan pada tahap pertama tersebut merupakan bahan kajian untuk membuat perencanaan model penyiapan dan penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi.

Tahapan selanjutnya adalah mengadakan work shop untuk merancang Model PPMKGPS berdasarkan informasi yang didapat. Pengembangan Model PPMKGPS diawali dari identifikasi implementasi dan permasalahan penyiapan sertifikasi dan penjaminan mutu di SMK. Tahap selanjutnya adalah merumuskan model berikut perangkatnya. Model tersebut kemudian divalidasi oleh berbagai ahli sesuai dengan bidang yang diteliti. Setelah semua perangkat siap, kemudian dilakukan uji coba Model

PPMKGPS. Ujicoba direncanakan dilaksanakan di 2 SMK percontohan dengan karakteristik yang berbeda. Hasil uji coba ini selanjutnya direfleksi untuk membuat rencana tindak lanjut.

Lokasi penelitian tahap pertama adalah LPMP, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Provisi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota serta SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tahun pertama, khusus untuk SMK, dilakukan penjarangan data di 8 SMK baik negeri maupun swasta yang melibatkan guru dan kepala sekolah. Secara rinci lokasi dan sumber data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Lokasi dan Sebaran Sumber Data Penelitian

No	Lokasi	Jumlah		Total
		Kep Sek	Guru	
1	SMK N2 Yogyakarta	1	20	21
2	SMK N2 Pengasih	1	20	21
3	SMK N2 Depok	1	20	21
4	SMK N2 Wonosari	1	20	21
5	SMK N Sedayu	1	15	16
6	SMK Muh 3 Yogyakarta	1	7	8
7	SMK Muh Prambanan	1	10	11
8	SMK PIRI 1 Yogyakarta	1	7	8
	Total	8	129	137

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah menyangkut persepsi guru tentang program sertifikasi bagi guru yang belum mengikuti kegiatan sertifikasi, dampak sertifikasi bagi guru yang sudah lolos sertifikasi, dan model penjaminan mutu untuk memonitor kinerja guru pasca sertifikasi. Instrumen disusun dalam bentuk kuesioner. Untuk persepsi guru terhadap program sertifikasi terdiri dari 41 butir pernyataan dengan pilihan jawaban berskala model likert, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Dampak sertifikasi terhadap kinerja guru terdiri dari 25 butir dengan pilihan jawaban menggunakan skala penilaian (*rating scale*), yaitu 5 = sangat meningkat, 4 = meningkat, 3 = sama saja, 2 = menurun, 1 = sangat menurun. Untuk pengembangan model terdiri dari 9 butir yang berbentuk kuesioner terbuka. Data yang terkumpul dianalisis dengan cara kualitatif dan kuantitatif.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Deskripsi data yang diperoleh dari 8 orang kepala sekolah dan 129 orang guru SMK negeri dan swasta kelompok teknologi di Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa 1) guru memahami arti penting sertifikasi bagi guru sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia selain tentunya meningkatkan derajat kesejahteraan guru, 2) terdapat peningkatan terhadap kegiatan-kegiatan yang menunjang kinerja guru, 3) program sertifikasi profesi guru memberikan dampak efektif dalam meningkatkan kompetensi atau kinerja guru, 4) dampak samping adanya sertifikasi timbulnya kecemburuan sosial dari guru yang belum sertifikasi, 5) banyaknya beban administratif yang harus dikerjakan, 6) kepala sekolah, iklim dan budaya sekolah mendukung sepenuhnya upaya peningkatan kinerja pasca sertifikasi, 7) penting untuk dirancang model penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi, dan 8) komponen-komponen kinerja guru dapat dilihat dari kinerja dalam melakukan tugas pokok, kinerja dalam melakukan tugas di luar tugas pokok, dan kinerja dalam pengembangan profesionalisme.

Berdasarkan deskripsi data tersebut maka dapat dikemukakan bahwa para guru memahami arti pentingnya sertifikasi bagi guru sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia selain tentunya meningkatkan derajat kesejahteraan guru. Dari 41 butir pertanyaan yang harus dijawab berkaitan dengan pemahaman tentang sertifikasi, rata-rata guru memberikan penilaian yang positif berupa persetujuan atas maksud dari uraian pertanyaan. Kemudian mengenai dampak sertifikasi terhadap peningkatan kinerja yang dijabarkan dalam 25 butir pertanyaan, rerata skor yang diperoleh menunjukkan adanya peningkatan terhadap kegiatan-kegiatan yang menunjang kinerja guru.

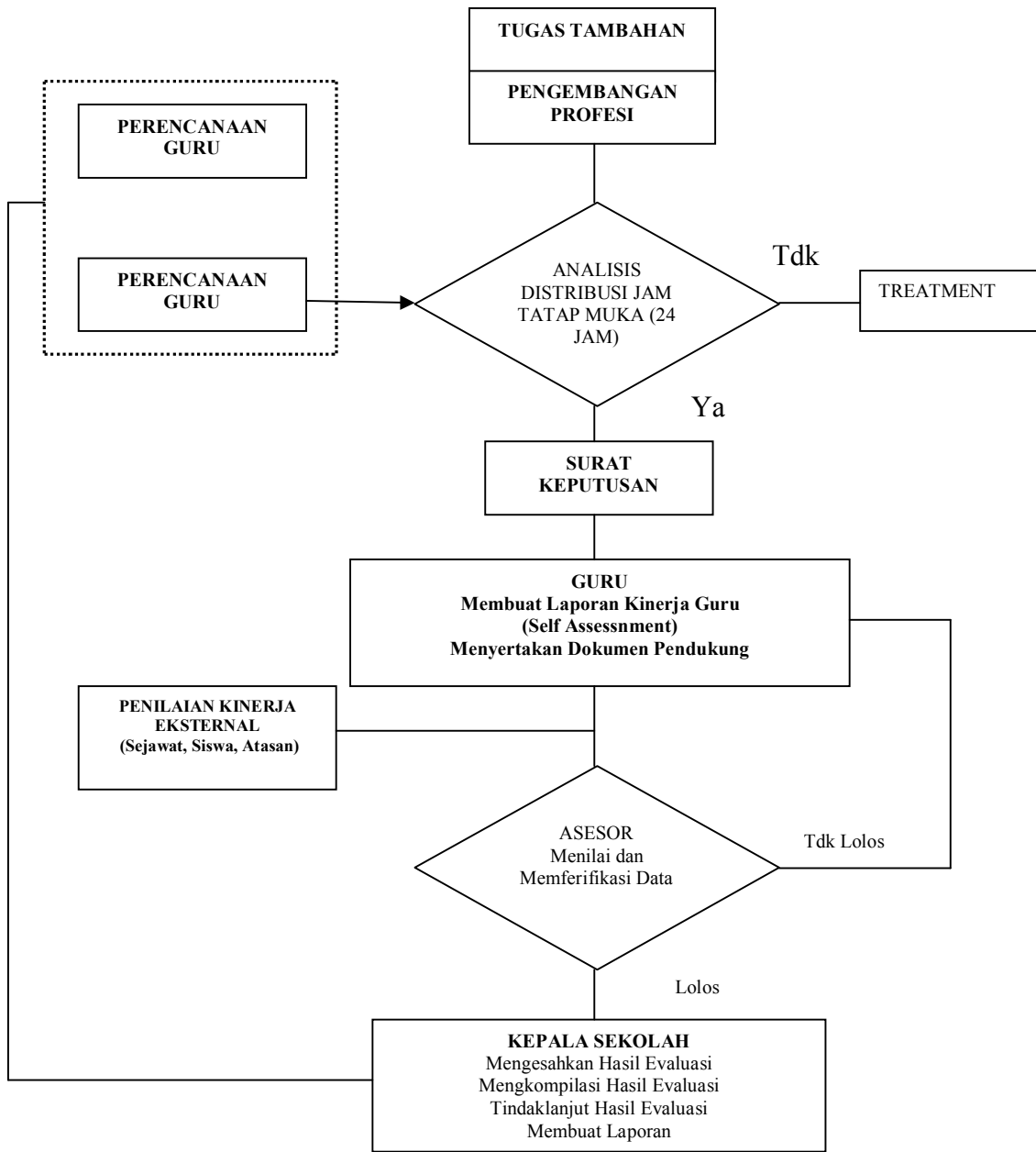
Untuk variabel kinerja guru pasca sertifikasi dapat digambarkan bahwa 83% responden menjawab bahwa sertifikasi efektif dalam meningkatkan kompetensi atau kinerja guru. Sisanya sebanyak 17% guru menjawab tidak atau belum efektif meningkatkan kompetensi atau kinerja guru, guru memandang peningkatan kinerja pasca sertifikasi lebih dipengaruhi oleh sifat masing-masing individu. Bahwa sertifikasi baru pada hal-hal yang bersifat administratif saja, bahkan guru memandang adanya kecurangan dalam berbagai hal yang dilakukan guru untuk memperoleh sertifikasi.

Dampak negatif pasca sertifikasi dirasakan oleh 22% responden yaitu sebagian besar merasakan adanya kecemburuan sosial dari guru yang belum sertifikasi, disamping itu dikeluhkan tentang banyaknya beban administratif yang harus dikerjakan sehingga mengganggu jam mengajar, dan beban jam mengajar yang terlalu banyak. Guru memandang bahwa kepala sekolah, iklim dan budaya sekolah mendukung sepenuhnya upaya peningkatan kinerja pasca sertifikasi walaupun beberapa guru merasa iklim dan budaya sekolah belum sepenuhnya mendukung karena keterbatasan sarana.

Pembinaan peningkatan kinerja pasca sertifikasi selama ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas dari dinas pendidikan dan olahraga kabupaten/kota walaupun sebagian guru memandang belum efektif dan banyak kekurangan. Dukungan sarana prasarana, pelatihan, workshop, training industri, adalah sebagian dari apa yang diperlukan guru dalam upaya meningkatkan kinerja pasca sertifikasi disamping permintaan agar tunjangan dapat dicairkan secara teratur.

Semua guru yang dijadikan responden dalam penelitian mengemukakan pentingnya penjaminan mutu kinerja guru pasca sertifikasi. Langkah-langkah/pola penjaminan yang diusulkan antara lain pelatihan-pelatihan sesuai kompetensi, pembinaan penyusunan administrasi guru, pembimbingan strategi pembelajaran, monitoring secara periodik, pelatihan di industri. Kinerja dalam melakukan tugas pokok meliputi tugas mengajar (merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, menilai hasil pembelajaran), mendidik, melatih, dan membimbing. Kinerja dalam melakukan tugas di luar tugas pokok meliputi tugas-tugas administratif, pengembangan sekolah, tugas tambahan maupun tugas non akademik lain yang mendukung tugas pokok. Sedangkan pengembangan profesionalisme menyangkut aspek pengembangan diri dan profesi yang meliputi: pendidikan dan pelatihan, penelitian maupun karya pengembangan profesi.

Secara lengkap alur penilaian kinerja guru pasca sertifikasi dapat dilihat pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. Alur penilaian kinerja guru pasca sertifikasi

Guru membuat laporan kinerja secara periodik. Laporan kinerja ini memuat semua aktivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru yaitu: (1) melaksanakan tugas pokok, (2) melaksanakan tugas tambahan, dan (3) mengembangkan profesionalisme. Format laporan atau format F1 disajikan pada Lampiran I. Format F1 dilengkapi dengan semua bukti pendukungnya diserahkan kepada petugas (asesor) yang ditunjuk. Karena laporan kinerja guru merupakan aktivitas yang berkelanjutan maka guru juga perlu

melampirkan hasil evaluasi pada periode sebelumnya. Petugas penilai akan menilai ketercapaian prestasi guru, dan memverifikasi kesesuaian dokumen pendukung dengan aktivitas yang telah dilakukan. Format F1 yang diserahkan kepada asesor dibuat dalam bentuk *hardcopy* rangkap dua dan *softcopy*. Satu buah *hardcopy* nantinya dikembalikan kepada guru yang bersangkutan sesudah dsahkan oleh Kepala Sekolah.

Apabila ketercapaian kinerja guru tersebut telah memenuhi syarat seperti yang dimaksud pada Bab. 3 dan bukti pendukung sesuai dengan laporan yang dibuat maka laporan kinerja dianggap lolos. Bukti pendukung laporan yang telah lolos dikembalikan kepada guru yang bersangkutan untuk disimpan kembali dan dapat ditunjukkan apabila diperlukan. Kedua asesor menandatangani Format F1 dan meneruskan format F1 kepada Kepala Sekolah atau yang sederajat untuk mendapatkan pengesahan.

Apabila asesor menyatakan (a) ketercapaian kinerja guru tidak atau belum memenuhi syarat seperti yang dimaksud pada Bab 3 dan atau (b) bukti pendukung tidak sesuai dengan aktivitas yang dilaporkan maka laporan kinerja dianggap gagal dan dikembalikan kepada guru yang bersangkutan, untuk diperbaiki. Dalam hal terjadi selisih pendapat antara asesor satu dengan asesor yang lain maka Kepala Sekolah dapat menunjuk asesor ketiga. Kepala Sekolah mengesahkan hasil laporan format F1 dan mengkompilasi semua laporan kinerja guru yang menjadi tanggungjawabnya. Kepala Sekolah bertanggung jawab dan berwenang untuk memverifikasi kebenaran laporan yang telah dikoreksi oleh asesor.

Pada setiap awal semester guru diharapkan mempunyai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan pada semester berjalan, rancangan ini berguna baik bagi guru, asesor maupun atasan untuk merencanakan alokasi waktu dan beban kerja guru. Disamping itu guru diharapkan juga mempunyai rancangan pengembangan profesi. Rancangan pengembangan profesi ini dapat menjadi acuan untuk mengarahkan kegiatan guru untuk mencapai cita-cita profesinya. Kepala Sekolah diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada para guru untuk menggapai cita-cita profesi tersebut.

Bukti tertulis yang menunjukkan kinerja guru dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Model rekam jejak kinerja guru

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uraian dan analisis data di muka dapat disimpulkan:

1. Persepsi guru terhadap program sertifikasi profesi untuk meningkatkan kinerja guru adalah positif.
2. Program sertifikasi profesi guru yang sudah dilaksanakan hingga saat memberikan dampak positif pada kinerja guru.
3. Dampak lain dengan adanya program sertifikasi guru adalah timbul kecemburuan sosial dan beban administrasi lebih banyak.
4. Rancangan model sistem Penjaminan Mutu Kinerja Guru Pasca Sertifikasi mencakup komponen-komponen Kinerja Tugas Pokok, Kinerja Tugas Tambahan, dan Kinerja Pengembangan Profesionalisme.

Rancangan model Penjaminan Mutu Guru Pasca Sertifikasi yang sudah dihasilkan dalam penelitian ini dan sudah mendapat masukan dalam kegiatan Diskusi Kelompok Guru (*Forum Group Discussion*) perlu disempurnakan lagi dengan cara sosialisasi dan uji coba. Hasil sosialisasi dan uji coba ini akan menjadi bahan revisi dan perbaikan model sehingga layak untuk dilakukan desiminasi pada kelompok yang lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management*. London: Institute of Personal and Development.
- Atwater, L.E., & Yammarino. (1996). Bases of power in relation to leader behavior: A field investigation. *Journal of Business and Psychologi*, 11, 3-22.
- Byars, L., & Rue, L. W. (2000). *Management (skills and application)*. Boston: Irwin McGraw Hill.
- Byrne, Z. S. (Mei 1999). *How Do Procedural And Interactional Justice Influence Multiple Levels of Organizational Outcomes?*. Makalah disajikan dalam the fourteenth annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology in Atlanta.
- Champbel, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). *Motivation theory in industrial and organizational psychology: Handbook of industrial and organization psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Djohar. (2006). *Guru: pendidikan dan pembinaannya*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Downs at. al. (Mei 1996). *A cross-cultural comparison of relationships between organizational commitment and organizational communication*. Makalah disajikan dalam the 46<sup>th</sup> Annual Conference of the International Communication Association. Albuquerque, New Mexico, May 23-27, 1996.
- Fairfax County Public School .(2006). *Performance assessment and evaluation handbook*. Diambil pada tanggal 13 September 2007 dari <http://www.fcps.edu/DHR/employees/evaluations/handbooks/teacher.pdf>.
- Figlio, D. N., & Kenny, L. W. (2007). *Individual teacher incentives and student performance*. Florida: NCALDER.
- Fortmann, et.al. (Maret 2003). *The Effects of Transformational and Transactional Leadership on Affective Organizational Commitment*. Makalah disampaikan dalam the 24th annual IOOB conference, Akron, OH, Maret 2003.
- Glewwe, P., Ilias, N., & Kremer. (April 2003). *Teacher incentives*. Poverty Action Lab. Paper No. 11. April 2003.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization. Understanding and managing the human side of work (Eight ed)*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Greene, J.P. & Foster, G. (2008). *Teacher incentives and merit pay*. Lincoln: Centre on Innovation and Improvement.

- Hanushek, E. A. (2006). *Performance Incentives for Teachers and Administrators*. Texax: Texas State Senate. Diambil pada tanggal 2 Januari 2009 dari <http://www.senate.state.tx.us/75r/Senate/commit/c525/handouts06/02272006.c525.hanushek.pdf>.
- Joffres, C. & Haughey. (2001). Elementary teachers' commitment declines: Antecedents, processes, and outcomes. [Versi elektronik]. *The Qualitative Report*, Volume 6, Number 1 March, 2001 diambil pada tanggal 27 Mei 2008 dari (<http://www.nova.edu/ssss/QR/QR6-1/joffres.html>).
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Paul Chapman Publishing.
- Kierstead, J. (1998). *Personality and job performance: A research observation*. Toronto: Research Directorate Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Canada.
- Landy, F. J. dan Farr, J. L. (1983). *The measurement of work performance: methods, theory and applications*. London: Academic Press, Inc.
- Latham, G. P., & Wexley, K. N. (1981) *Increasing productivity through performance appraisal*. Michigan Styate University: Addison-Wesley Publishing Company.
- Leigh, A., & Mead, S. (2005). Lifting Teacher Performance [Versi elektronik]. *Progressive Policy Institute*, April 2005.
- Lutfiah Nurlaela (Juni 2008). *Kinerja guru setelah sertifikasi*. Makalah Seminar Internasional Revitalisasi Pendidikan Kejuruan dalam Pengembangan SDM Nasional. Diselenggarakan oleh di FT UNP.
- Marsh, C. (1996). *Handbook for beginning teachers*. South Melbourne: Longman.
- McEwan, P. J., Santibanez, L. (2005). *Teacher incentives and student achievement: Evidence from a Mexican reform*. [http://emlab.berkeley.edu/users/webfac/chay/e251\\_s05/mcewan.pdf](http://emlab.berkeley.edu/users/webfac/chay/e251_s05/mcewan.pdf).
- McKinney, P. A. (2000). *A study to assess the relationships among student achievement, teacher motivation, and incentive pay*. Disertasi tidak diterbitkan, Virginia Polytechnic Institute, Virginia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Indonesia* (Terjemahan oleh Benyamin Molan). Jakarta: PT. Prenhallindo. (Edisi asli diterbitkan tahun 2003 oleh Pearson Education Inc. New Jersey Upper Saddle River).
- Shore, L. F. and Wayne, S. J. (2003). Commitment and employee behavior comparison of

affective commitment and continuance commitment perceived organizational support. [Versi elektronik]. *Journal of Applied Psychology*, 78 774-780.

Stolovic, H. D., & Keeps, E. J. (1992). *Handbook of human performance technology A comprehensive guide for analysis and solving performance problems in organizations*. San Fransdisco: Jerney-Bass Publisher.

Stolp, S. & Smith, S.C (1994). School culture and climate: The role of the leader. [Versi electronic]. *OSSC Bulletin*.

Stronge, J. H., Gareis, C. R., & Little, C. A. (2006). *Teacher pay & teacher quality*. California: Corwin Press.

Szilagyi, A. D. & Wallace, J. M. Jr. (1983) *Organizational behaviour and performance*. USA: Scott, Foresman & Co.

