

LAPORAN PENELITIAN FAKULTAS



**AUDIT KINERJA GURU AKUNTANSI BERSERTIFIKAT
DI SMK NEGERI-2 KUTOARJO PURWOREJO**

Nama Tim Peneiti

Ngadirin Setiawan, MS. (Ketua Tim)
Dhyah Setyorini, MSi. (Anggota)
Amanita Novi Yushita, SE. (Anggota)

**JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

TAHUN 2009

PENELITIAN INI DIBIYAI DENGAN DANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN EKONOMI – UNY
SK DEKAN FISE UNY NOMOR: 112 TAHUN 2009, TANGGAL 1 APRIL 2009
SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENELITIAN
NOMOR: 472/H34.14/PL/2009, TANGGAL 4 MEI 2009

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul :
**AUDIT KINERJA GURU AKUNTANSI BERSERTIFIKAT
DI SMK NEGERI-2 KUTOARJO PURWOREJO**
2. Bidang : Pendidikan Akuntansi
3. Ketua Tim Pengusul
- a. Nama Lengkap : Drs. Ngadirin Setiawan, SE., MS.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 131 097 143
 - d. Disiplin Ilmu : Ekonomi – Akuntansi.
 - e. Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda / IVc.
 - f. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala (Ak.700)
 - g. Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi / Pendidikan Akuntansi
 - h. Alamat : Kampus UNY Jalan Colombo No. 1 Yogyakarta.
 - i. Telp./fax/E-mail : HP.08156728335,R.0274-4395243 / wanuny@yahoo.co.id
 - j. Alamat Rumah : Bokoharjo Rt.06/Rw.36. Kav.9, Maguwoharjo, Depok,
Sleman, Yogyakarta
4. Jumlah Anggota : 2 (dua) orang
- a. Nama Anggota I : Dhyah Setyiorini, MSi.
 - b. Nama Anggota II : Amanita Novi Yushita, SE..
5. Lokasi Kegiatan : SMK Negeri-2 Kutoarjo, Purworejo
6. Jumlah belanja diusulkan : Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah)
-
-

Yogyakarta, 30 Oktober 2009

Mengetahui:
Dekan FISE-UNY

Ketua Tim Peneliti,

Sardiman AM., MPd.
NIP. 130814615

Drs. Ngadirin Setiawan, SE.,MS.
NIP. 19561014.198111.1.001

AUDIT KINERJA GURU AKUNTANSI BERSERTIFIKAT DI SMK NEGERI-2 KUTOARJO PURWOREJO

(Peneliti: Ngadirin Setiawan, Dhyah Setyorini, dan Amanita Novi Yushita)

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang dua hal pokok penting, yaitu: (1) mengetahui tentang kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo apakah dalam katagori baik atau tidak, dan (2) mengetahui pengaruh pemberian sertifikat pendidik terhadap kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian evaluatif, dan pendekatan penelitian yang cocok adalah deskriptif kualitatif, yang didukung dengan data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui wawancara terstruktur atau kuisisioner, observasi, dan dokumentasi.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) berdasarkan audit kinerja guru akuntansi bersertifikat, menunjukkan bahwa dari 6 orang guru ternyata sebagian besar (64,7%) masih dalam katagori memiliki kinerja Cukup/Sedang, dan hanya terdapat 2 orang (32,3%) yang sudah menunjukkan katagori kinerja Baik. Mereka yang memiliki kinerja baik ini masih dalam range bawah atau dalam keadaan belum optimal, sehingga kinerjanya masih perlu untuk ditingkatkan lagi, dan (2) pemberian sertifikat pendidik pada guru akuntansi di SMKN-2 Kutoarjo memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik. Namun besarnya pengaruh tersebut menunjukkan tidak begitu kuat atau dalam katagori rendah. Hal tersebut antara lain disebabkan karena umumnya guru-guru akuntansi yang telah memperoleh sertifikat tersebut sebelumnya juga sudah menunjukkan kinerja dalam katagori Cukup/Sedang, baik ditinjau dari aspek kepatuhan terhadap peraturan dan pelaksanaan praktik yang sehat maupun dari aspek kompetensinya (pedagogik, professional, kepribadian, dan social). Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut disarankan, bagi guru akuntansi yang bersertifikat setelah berjalan selama dua tahun ternyata kinerjanya tidak menunjukkan keadaan yang memadai, maka sebaiknya tunjangan profesi pendidik tersebut ditinjau kembali atau dicabut, dan dievaluasi kembali dalam tahun berikutnya.

Kata Kunci: Audit, Kinerja Guru Akuntansi, Sertifikat Pendidik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan taufiknya sehingga penelitian ini yang berjudul: Audit Kinerja Guru Akuntansi Bersertifikat Di SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo, dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Laporan hasil penelitian ini secara umum berisikan tentang dua hal pokok penting, yaitu sebagai berikut: (1) mengetahui tentang kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo apakah dalam kategori baik atau tidak, dan (2) mengetahui pengaruh pemberian sertifikat pendidik terhadap kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo.

Penelitian ini Dibiayai oleh DIPA FISE - Universitas Negeri Yogyakarta sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Pekerjaan Penelitian Nomor: 472/H34.14/PL/2009 Tanggal 4 Mei 2009, serta bantuan beberapa pihak lainnya, untuk itu pada kesempatan ini kami sampaikan ucapan banyak terima kasih.

Kami menyadari bahwa hasil laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu berbagai saran yang membangun masih kami harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang.

Sekian, dan semoga ada manfaatnya.

Yogyakarta, 30 Oktober 2009

Ketua Tim Peneliti.

Ttd.

Drs. Ngadirin Setiawan, SE.,MS.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI/TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja Guru	8
B. Kompetensi Guru	10
C. Audit dan Evaluasi Kinerja Guru	12
D. Model Audit Kinerja Guru	19
E. Kertas Kerja Audit dan Laporan Kinerja Guru	20
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel Penelitian	45
D. Metode Pengumpulan Data	45
E. Analisis Data	45
F. Jadwal Penelitian	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
1. Keadaan Umum SMK negeri 2 Kutoarjo Purworejo	47
2. Deskripsi Responden Guru Akuntansi Bersertifikat	48
B. Pembahasan	52
1. Pembahasan tentang kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo apakah dalam katagori baik.	52
2. Pembahasan tentang pengaruh pemberian sertifikat pendidik terhadap Kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo.....	56
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan ..	60
B. Saran Kebijakan	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Lembar Kertas Kerja Audit Kinerja Guru untuk Pengujian Kepatuhan...	25
Tabel 2 : Lembar Kertas Kerja Audit Kinerja Guru untuk Pengujian Penilaian Praktik yang Sehat.....	32
Tabel 3 : Lembar Kertas Kerja untuk Pengujian Substantif atas Dokumen Karya Pengembangan Profesi dalam Bentuk Karya Ilmiah.....	35
Tabel 4 : Bentuk Laporan Kinerja Guru Menurut Penilaian Portofolio Depdiknas.	42
Tabel 5 : Jadwal Kegiatan Penelitian.....	46
Tabel 6 : Indikator Penilaian Kepatuhan dan Praktik yang Sehat.....	50
Tabel 7 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Kepatuhan dan Pelaksanaan Praktik yang Sehat.....	52
Tabel 8 : Laporan Hasil Audit Kinerja Guru Akuntansi Bersertifikat.....	54
Tabel 9 : Bentuk Laporan Kinerja Guru berdasarkan Portofolio	57
Tabel 10 : Pengaruh Kinerja Guru Sebelum dan Sesudah Bersertifikat.....	58

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Audit Kinerja Guru pada hakekatnya adalah merupakan suatu proses kegiatan evaluasi atau pengujian secara sistematis yang berisi tentang metode dan prosedur audit atas laporan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan untuk mendapatkan informasi secara obyektif dalam semua hal yang berhubungan dengan asersi tentang kejadian-kejadian kegiatan kompetensi pendidik (guru) serta menentukan tingkat kesesuaian antara asersi kompetensi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Ngadirin Setiawan, 2007). Pihak-pihak yang berkepentingan tersebut antara lain adalah pihak internal guru yang bersangkutan, pihak lembaga sekolah dimana guru bertugas, pihak pengguna atau masyarakat, dan pihak Departemen Pendidikan Nasional serta Pemerintah Daerah setempat.

Sertifikat pendidik adalah merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU No, 14 Tahun 2005). Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Tujuan utama dari pemberian sertifikat pendidik pada guru-guru pada hakekatnya

adalah untuk meningkatkan kinerja guru agar mampu melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan kompetensinya, sehingga mutu pendidikan di Indonesia semakin meningkat. Persoalannya adalah apakah guru-guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang sekaligus mendapat tunjangan pendidik sesuai peraturan tersebut telah dapat melaksanakan tugasnya secara professional sesuai dengan yang diharapkan/diarahkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen.

Dalam praktik nampaknya masih banyak ditemukan beberapa opini yang berkembang dimasyarakat bahwa pemberian sertifikat pendidik tersebut masih jauh dari yang diharapkan, atau dengan kata lain kualitas kinerja guru yang bersertifikat masih rendah. Ada beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai penyebab rendahnya mutu kinerja guru akuntansi di SMKN-2 Kutoarjo Purworejo yang bersertifikat tersebut, yaitu antara lain sebagai berikut: (1) belum tegasnya penerapan sanksi pada guru yang bersertifikat, (2) rendahnya komitmen guru dalam mendidik dan mengajar, (3) rendahnya komitmen guru dalam menjalankan profesi secara professional, (4) kurang memiliki materi bahan ajar yang relevan dengan bidang akuntansi secara memadai sesuai dengan perkembangan, (5) rendahnya nilai-nilai kepribadian yang dimiliki guru, (6) belum pernah dilakukan penilaian atau audit kinerja guru yang bersertifikat, (7) rendahnya kemampuan guru dalam sosialisasi dengan masyarakat dan lingkungan sekolah, (8) system evaluasi yang digunakan asesor hanya mendasarkan pada bukti dokumen tertulis, tanpa melakukan uji kepatuhan dan praktik yang sehat di lapangan dimana guru menjalankan tugas profesinya, (9) tidak adanya control yang memadai dari pihak orangtua siswa atau masyarakat terhadap guru bersertifikat, dan (10) kurang memiliki kemauan yang

keras untuk dari pihak guru bersertifikat dalam meningkatkan kemampuan profesional guru bidang studi, seperti kemampuan bahan materi ajar, penulisan karya ilmiah bidang akuntansi, pengembangan media pembelajaran akuntansi, keemilikan buku referensi yang relevan dan memadai, dan sebagainya.

Masalah yang timbul lainnya adalah adanya wacana publik yang menyatakan bahwa masih banyaknya guru yang kurang memenuhi kualifikasi mengajar dan kinerja kurang memadai, dimana dalam prakteknya masih tetap menerima pembayaran tunjangan fungsional yang sama dengan kualifikasi guru yang memenuhi kinerja yang memadai Djoko Kustanto (2007:2) menyebutkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relative rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat UU RI No 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4. Dari beberapa hasil kajian penelitian, sedikitnya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (Mulyasa, 2007: 9-11), yaitu: (1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (4) rendahnya motivasi berprestasi, (5)

kurang disiplin, (6) rendahnya komitmen profesi, dan (7) rendahnya kemampuan manajemen waktu. Lebih lanjut mengemukakan, ditengarai bahwa profesionalisme guru di Indonesia masih sangat rendah, dan secara makro merupakan penyebab rendahnya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh; hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis, apalagi membuka internet; (2) belum adanya standar profesional sebagaimana tuntutan di Negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen perguruan tinggi.

Dalam kaitannya dengan guru-guru yang telah mendapatkan sertifikasi pendidik, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian dalam bentuk evaluasi terhadap guru-guru akuntansi di SMKN-2 Kutoarjo Purworejo yang telah mendapatkan sertifikat guru apakah telah mampu menunjukkan kinerja yang semakin baik atau tidak atau sampai sejauhmanakah kinerja guru-guru yang bersertifikat tersebut telah dapat menjalankan tugas profesinya sebagai guru. Untuk selanjutnya penelitian ini diberi judul: *Audit Kinerja Guru Akuntansi Bersertifikat Di SMKN-2 Kutoarjo Purworejo.*

Evaluasi adalah merupakan proses aktivitas penilaian dan pengukuran terhadap suatu obyek tertentu yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan hasil kesimpulan secara memadai. Bennis, W. (2004:134) menyatakan bahwa *“evaluation is about the making of value judgements, based upon the systematic, scientific collection and analysis of data”*. Artinya bahwa evaluasi adalah pembuatan penilaian sebuah nilai, berdasarkan pada data yang sistematis dan analisis data secara ilmiah.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Penilaian kinerja guru dapat dilakukan melalui dua tahap, yaitu (1) pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat, dan (2) pengujian substantive atas pengalaman guru dalam mengajar (Ngadirin Setiawan, 2007).

B. Perumusan Masalah

Ada beberapa faktor yang secara spesifik dapat diidentifikasi sebagai penyebab rendahnya kualitas kinerja guru akuntansi, yaitu antara lain adalah sebagai berikut: (1) kurangnya pemahaman terhadap profesi guru secara memadai, (2) belum adanya sanksi yang tegas dari pihak sekolah terhadap guru bersertifikat yang tidak mampu menjalankan tugas profesinya dengan baik, (3) belum pernah dilakukannya audit kinerja guru akuntansi bersertifikat di sekolah, (4) tidak adanya control yang memadai dari pihak orangtua siswa atau masyarakat terhadap guru bersertifikat, dan (5) kurang memiliki kemauan yang keras untuk dari pihak guru bersertifikat dalam meningkatkan kemampuan profesional guru bidang studi, seperti kemampuan bahan

materi ajar, penulisan karya ilmiah bidang akuntansi, pengembangan media pembelajaran akuntansi, keemilikan buku referensi yang relevan dan memadai, dan sebagainya.

Atas dasar beberapa pokok persoalan yang telah dikemukakan di muka, maka perumusan masalahnya kemudian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo dalam katagori baik atau memadai?
2. Apakah pemberian sertifikat pendidik berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi bersertifikat dibandingkan dengan keadaan sebelumnya?

Dari berbagai penelusuran hasil penelitian yang ada (*roadmap*) nampaknya penelitian yang memfokuskan pada penilaian kinerja guru melalui model audit kinerja guru bersertifikat masih belum ada ditemukan. Dengan demikian penelitian ini memiliki kedudukan yang sangat penting untuk dilakukan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang sejauhmana dampak pemberian sertifikat pendidik terhadap kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo Purworejo.

Adapun tujuan secara khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang beberapa hal sebagai berikut:

1. mengetahui tentang kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo apakah dalam katagori baik atau tidak.
2. mengetahui pengaruh pemberian sertifikat pendidik terhadap kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan kegiatan penelitian ini akan membawa manfaat dari berbagai pihak, baik manfaat yang bersifat teoritis maupun praktis.

Secara teoritis, manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan terutama dalam pemberian sertifikat pendidik sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru serta sistem evaluasi dengan menggunakan model audit kinerja guru.

Sedangkan secara khusus memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi lembaga Sekolah atau Depdiknas, dapat digunakan sebagai bahan pembuatan kebijaksanaan dalam penilaian atau audit kinerja guru secara memadai, termasuk dalam pengusulan guru yang akan diberikan sertifikat pendidik.
2. Bagi pihak guru bersertifikat, agar dapat digunakan untuk mengevaluasi dirinya sendiri sekaligus untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang bersangkutan.
3. Bagi masyarakat sebagai stockholder, dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk memasukkan anaknya dalam melanjutkan studi di sekolah yang bersangkutan.
4. Bagi orangtua murid yang memiliki anaknya bersekolah di SMK dapat digunakan sebagai bahan untuk membangun kolaborasi antara pihak sekolah dan wali murid dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan kualitas kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI/TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan pengajar dalam satuan waktu tertentu. Guru professional akan mampu melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan kompetensinya (Ngadirin Setiawan, 2007). Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah, termasuk pendidikan anak usia dini. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi professional pendidik sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugas sebagai guru. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi professional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru dapat membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan

dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Memperhatikan nilai kebermaknaan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya, di lain pihak adanya perubahan yang sangat cepat di era globalisasi dan menuntut kualitas guru yang baik, maka kinerja guru dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dirinya secara berkelanjutan. Guru harus mempunyai komitmen yang kuat untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri sesuai dengan kompetensinya, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, dan akan tetap tertinggal oleh akselerasi zaman yang semakin tidak menentu di era globalisasi dan dinamika kehidupan masyarakat yang terus berlangsung begitu cepat. Globalisasi menuntut semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif disegala bidang, termasuk globalisasi di bidang pendidikan (Ngadirin Setiawan, 2007).

Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggungjawab guru, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, yaitu meliputi beberapa hal sebagai berikut: (1) tanggungjawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam hidup sehari-hari; (2) tanggungjawab dalam bidang pendidikan di sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum (KTSP), silabus dan RPP, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberikan nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar; (3) tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat; dan (4) tanggungjawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan pengembangan dan penelitian.

B. Kompetensi Guru.

Kompetensi pada dasarnya memiliki makna sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang keilmuannya. Guru yang berkompeten berarti guru yang mampu melaksanakan tugas profesinya sebagai guru secara baik sesuai dengan bidang keilmuannya. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai

dengan pekerjaan tertentu. Louise Moqvist (2003) mengemukakan bahwa *“competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work.* Sementara itu, dari Training Agency sebagaimana disampaikan Len Holmes (1992) menyebutkan bahwa : *” A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate.”*

Dari kedua pendapat di atas kita dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Lebih jauh, Raka Joni sebagaimana dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu : (a) kompetensi profesional; memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya, (b) kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas,

dan (c) kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani.

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

- a. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi

ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

B. Audit dan Evaluasi Kinerja Guru.

Konsep dasar tentang audit dan evaluasi dalam penerapan dalam penilaian kinerja guru memiliki persamaan dan perbedaan. Perbedaannya terletak pada penerapan metode dan prosedur dalam mengevaluasi kinerja guru, dimana dalam model audit kinerja guru tentang penerapan metode dan prosedur audit dilakukan dengan mengacu pada dua tahapan pengujian yaitu pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat, serta pengujian substantive atas komponen kompetensi guru. Hal tersebut kurang diperhatikan dalam model evaluasi. Dalam konsep evaluasi hanya cenderung mengandalkan pada system penilaian dan pengukuran untuk mendapatkan suatu kesimpulan, dimana dalam penerapan metode dan prosedur evaluasi terhadap kinerja guru belum begitu jelas sistemnya. Adapun persamaannya adalah kedua-duanya baik audit maupun evaluasi terhadap kinerja guru dimaksudkan untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang memadai apakah kinerja guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik telah mampu menjalankan tugas profesinya sebagai guru secara memadai. Oleh karena itu dalam kajian penelitian ini, peneliti cenderung menyamakan antara pengertian atau istilah audit dengan istilah evaluasi terutama dalam hal untuk melakukan penilaian kinerja guru, dengan menekankan pada penerapan metode dan prosedur audit secara memadai.

Audit Kinerja Guru pada hakekatnya adalah merupakan suatu proses kegiatan evaluasi atau pengujian secara sistematis yang berisi tentang metode dan prosedur audit atas laporan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan untuk mendapatkan informasi secara obyektif dalam semua hal yang berhubungan dengan asersi tentang kejadian-kejadian kegiatan kompetensi pendidik (guru) serta menentukan tingkat kesesuaian antara asersi kompetensi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Ngadirin Setiawan, 2007). Sedangkan evaluasi adalah merupakan proses aktivitas penilaian dan pengukuran terhadap suatu obyek tertentu yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan hasil kesimpulan secara memadai.

Menurut Abdjul (Fatah,1996:107) ada tiga faktor penting dalam konsep evaluasi yaitu pertimbangan (*judgement*), deskripsi objek penilaian, dan kriteria yang bertanggungjawab (*defensible criteria*). Aspek keputusan itulah yang membedakan evaluasi sebagai suatu kegiatan dan konsep dari kegiatan dan konsep lainnya, seperti pengukuran (*measurement*). Bennis,W.(2004:134) menyatakan bahwa "*evaluation is about the making of value judgements, based upon the systematic, scientific collection and analysis of data*". Artinya bahwa evaluasi adalah pembuatan penilaian sebuah nilai, berdasarkan pada data yang sistematis dan analisis data secara ilmiah. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Menurut PP RI No.

19/tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, disebutkan bahwa pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sertifikat pendidik (guru) diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut, yaitu: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan perlindungan hokum dan melaksanakan tugas keprofesionalan dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesional guru (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Di Negara maju istilah sertifikasi bagi masyarakatnya sudah tidak asing lagi, utamanya yang terkait dengan upaya melakukan pengendalian mutu (*quality control*) dari suatu hasil pendidikan (Djoko Kustanto, 2007). Di Amerika Serikat, *National Commision on Educatinal Services (NCES)* secara umum memberikan batasan sertifikasi, yaitu "*certification is a procedure where by the states evaluates and*

reviews a teacher candidate's credential and provides him or her license to teach" (Illinois State Board of Education, 2003). Dalam kaitan ini, ditingkat Negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education* (AACTE). Badan independen 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).

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah, termasuk pendidikan anak usia dini. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi profesional pendidik sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugas sebagai guru. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik.

Kompetensi professional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru dapat membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Jika seorang guru telah memiliki kualifikasi dan kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud di atas maka guru akan mendapatkan hak-haknya sebagai guru secara memadai dan atau sesuai dengan kemampuan pemerintah. Hak-hak guru yang dimaksud dalam undang-undang tersebut meliputi sebagai berikut: (1) guru berhak memperoleh penghasilan yang layak yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi guru, dan/atau tunjangan khusus, serta maslahat tambahan, (2) tunjangan profesi setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru negeri pada tingkatan, masa kerja dan kualifikasi yang sama, (3) tunjangan khusus setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru negeri pada tingkatan, masa kerja, dan kualifikasi yang sama, dan (4) selama guru belum memiliki sertifikat profesi, mereka memperoleh peningkatan kesejahteraan melalui perbaikan tunjangan fungsional.

Depdiknas RI (2007) telah membuat format kertas kerja untuk pengujian sertifikasi guru dalam bentuk portofolio. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan

peran sebagai agen pembelajaran (kompetensi kepribadian, pedagogic, professional, dan social). Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, komponen portofolio meliputi: (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 social, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dalam PP tersebut lebih lanjut disebutkan bahwa, fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Kompetensi pedagogic dinilai antara lain melalui dokumen (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, dan (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan social dinilai antara lain melalui dokumen (1) penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi professional dinilai antara lain melalui dokumen (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan (5) prestasi akademik. Pengelompokan komponen portofolio ke dalam aspek kompetensi guru seperti tersebut di atas, ternyata memberikan gambaran yang berbeda pada bagian lain pada saat memberikan penilaian pada format portofolio, dimana pengelompokan komponen portofolio dan ketentuannya terhadap pengakuan atas pengalaman professional guru yang terdiri dari 10 butir tersebut dikelompokkan menjadi 3 unsur, yaitu: (1) unsur kualifikasi dan tugas pokok, minimal bobot nilai

300 dan semua sub unsur tidak boleh kosong, (2) unsur pengembangan profesi, minimal bobot 200 dan guru yang ditugaskan pada daerah khusus minimal 150, dan (3) unsur pendukung profesi, dimana nilai bobot tidak boleh nol dan maksimal 100. Yang termasuk unsur kualifikasi dan tugas pokok meliputi dokumen: (1) kualifikasi akademik, (2) pengalaman mengajar, dan (3) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Yang termasuk unsur pengembangan profesi adalah meliputi dokumen: (1) pendidikan dan pelatihan, (2) penilaian dari atasan dan pengawas, (3) prestasi akademik, dan (4) karya pengembangan profesi. Sedangkan yang termasuk ke dalam unsur pendukung profesi adalah sebagai berikut: (1) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (2) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social, dan (3) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

C. Model Audit Kinerja Guru.

Ada beberapa model pendekatan untuk evaluasi atau audit kinerja guru yang digunakan oleh beberapa pakar pendidikan, yaitu antara lain: model evaluasi kinerja guru atas dasar kompetensi, model portofolio, dan model audit kinerja guru. Mulyasa mendasarkan pada model-model tanggungjawab guru sebagai pendidik, yang meliputi tanggungjawab moral, tanggungjawab pra-sekolah, tanggungjawab kemasyarakatan, dan tanggungjawab keilmuan. Raka Joni mendasarkan pada tiga kompetensi, yaitu: kompetensi professional, kemasyarakatan, dan personal. Depdiknas mendasarkan pada empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social; dimana pengujiannya menggunakan pendekatan portofolio. Ngadirin Setiawan mendasarkan pada model audit kinerja

guru yang menekankan pada dua jenis pengujian yaitu pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat serta pengujian substantive atas kompetensi guru.

Dalam penelitian ini akan menggunakan model perpaduan dari berbagai pendapat tersebut di atas, dimana untuk mengevaluasi kinerja guru dilakukan dengan dua tahap, yaitu tahap pertama melalui pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat, dan tahap kedua pengujian substantive terhadap pelaksanaan kompetensi guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru.

D. Kertas Kerja Audit dan Laporan Kinerja Guru

Berikut ini disarikan dari tulisan Ngadirin Setiawan dkk.,(2007) dari hasil kajian yang berjudul “Pengembangan Model Audit Kinerja Guru dalam Mendukung program Sertifikasi Pendidik” kerjasama dengan Balitbang Depdiknas. Untuk melakukan suatu kegiatan audit atas laporan kinerja guru agar memperoleh informasi memadai dan memudahkan kerja auditor, maka diperlukan suatu model kertas kerja audit kinerja guru yang baku. Kertas kerja audit kinerja guru adalah merupakan lembar kerja dalam bentuk format tertentu yang berisikan tentang indikator penilaian dari beberapa aspek kompetensi guru yang dinilai, hubungan antara komponen satu dengan komponen lain, bobot penilaian atau skor, serta nama auditor yang bertanggungjawab dalam penilaian. Ada beberapa bentuk kertas kerja yang bisa di pakai oleh seorang auditor bidang kegiatan lain, salah satunya kertas kerja untuk audit laporan keuangan yang diterbitkan oleh IAI. Bentuk kertas kerja dalam suatu bidang tertentu bisanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jenis audit dan umumnya menyesuaikan dengan karakteristik bidang kajian. Ditjen Dikti

Depdiknas RI (2007) telah membuat format kertas kerja untuk pengujian sertifikasi guru dalam bentuk portofolio. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran (kompetensi kepribadian, pedagogic, professional, dan social). Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, komponen portofolio meliputi: (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 social, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Dalam PP tersebut lebih lanjut disebutkan bahwa, fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Kompetensi pedagogic dinilai antara lain melalui dokumen (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, dan (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan social dinilai antara lain melalui dokumen (1) penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi professional dinilai antara lain melalui dokumen (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan (5) prestasi akademik. Pengelompokan komponen portofolio ke dalam aspek kompetensi guru seperti

tersebut di atas, ternyata memberikan gambaran yang berbeda pada bagian lain pada saat memberikan penilaian pada format portofolio, dimana pengelompokan komponen portofolio dan ketentuannya terhadap pengakuan atas pengalaman professional guru yang terdiri dari 10 butir tersebut dikelompokkan menjadi 3 unsur, yaitu: (1) unsur kualifikasi dan tugas pokok, minimal bobot nilai 300 dan semua sub unsur tidak boleh kosong, (2) unsur pengembangan profesi, minimal bobot 200 dan guru yang ditugaskan pada daerah khusus minimal 150, dan (3) unsur pendukung profesi, dimana nilai bobot tidak boleh nol dan maksimal 100. Yang termasuk unsur kualifikasi dan tugas pokok meliputi dokumen: (1) kualifikasi akademik, (2) pengalaman mengajar, dan (3) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Yang termasuk unsur pengembangan profesi adalah meliputi dokumen: (1) pendidikan dan pelatihan, (2) penilaian dari atasan dan pengawas, (3) prestasi akademik, dan (4) karya pengembangan profesi. Sedangkan yang termasuk ke dalam unsur pendukung profesi adalah sebagai berikut: (1) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (2) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social, dan (3) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Di samping hal tersebut portofolio juga berfungsi sebagai: (1) wahana guru untuk menampilkan dan/atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktifitas, kualitas, dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung; (2) informasi/data dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi guru, bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; (3) dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti sertifikasi (layak mendapatkan sertifikasi pendidik atau belum); dan (4) dan sebagainya.

Bentuk form untuk penilaian portofolio yang digunakan untuk penilaian sertifikasi guru telah diterbitkan oleh Depdiknas RI (2007), baik melalui Dirjen Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan maupun melalui Dirjen Pendidikan Tinggi. Namun demikian form yang disajikan tersebut jika dikaitkan dengan model audit kinerja guru yang ada dalam kajian penelitian ini masih memerlukan modifikasi dan penambahan bentuk form lainnya terutama form yang belum ada pada buku panduan penilaian portofolio di atas, seperti misalnya bentuk form kertas kerja untuk penilaian atau pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktek yang sehat, serta bentuk form penilaian untuk laporan kinerja guru yang meliputi empat kompetensi inti guru. Yang ada pada penilaian portofolio pada PP No 18 tahun 2007 tersebut, masih terbatas pada bentuk form untuk penilaian pengakuan atas pengalaman professional guru. Di samping hal tersebut jika kita kaji secara cermat antara komponen portofolio yang terdiri dari 10 butir unsur portofolio guru dengan komponen kompetensi guru sebagaimana yang diuraikan di atas, ternyata masih ada kerancuan pengisian bukti dokumen sebagai komponen kompetensi satu dengan yang lain. Sebagai contoh misalkan untuk dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, serta perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran terdapat perhitungan double accounting, dimana disatu pihak dokumen yang sama digunakan sebagai dokumen pendukung kompetensi pedagogic tetapi juga pada saat yang sama digunakan sebagai dokumen pendukung kompetensi professional dalam perhitungan nilai skor. Bahkan masih ada unsur portofolio yang belum dimasukkan kedalam penilaian jenis kompetensi guru. Oleh karena itu untuk memperoleh pemahaman yang relative sama antara satu asesor dengan asesor yang lain masih diperlukan penjelasan detail dalam system penilaian.

Meskipun disadari bahwa model penilaian portofolio ini sudah menunjukkan system yang cukup baik dan memberikan beberapa keuntungan sebagaimana tujuan dan fungsi portofolio yang diuraikan di atas, namun masih ditemui beberapa kelemahan dalam system pengujian yaitu antara lain sebagai berikut: (1) penilaian asesor hanya terbatas didasarkan pada lembar isian portofolio yang disajikan tanpa melakukan uji material di lapangan, (2) tidak ada metode dan prosedur-prosedur baku yang jelas dan lebih transparan dalam pengujian laporan portofolio, (3) adanya perbedaan yang mencolok antara pemberian bobot nilai skor unsur portofolio guru dalam kaitannya dengan nilai pentingnya dari masing-masing komponen kompetensi guru, (4) belum adanya pedoman yang memadai dalam kaitannya dengan pernyataan pendapat asesor dari hasil pengujian kompetensi guru berikut beberapa implikasinya terutama yang terkait dengan pemberian tunjangan jabatan guru, dan (5) penunjukkan kualifikasi asesor tidak didasarkan pada keahlian khusus melalui pendidikan profesi auditor kinerja guru sebagaimana pada profesi bidang lain.

Atas dasar analisis kualitatif di atas maka model audit kinerja guru yang dikembangkan ini dapat digunakan sebagai alternative model penilaian atau pengujian dalam mendukung program sertifikasi pendidik atau dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk kelengkapan model pengujian sebelumnya termasuk dalam hal system rekrutmen dan penetapan kualifikasi keahlian asesor yang memiliki kemampuan memadai dalam melakukan audit atas laporan kinerja guru.

Adapun lembar kertas kerja model audit kinerja guru yang dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) FORM PK-1 DAN PK-2, merupakan lembar kertas kerja audit kinerja guru untuk pengujian kepatuhan (PK-1) dan pengujian pelaksanaan praktik yang sehat (PK-2).
- (2) FORM PS-1 DAN PS-2, merupakan lembar kertas kerja audit kinerja guru untuk pengujian substantive kompetensi inti guru (PS-1) dan pengujian substantive pengakuan atas pengalaman professional guru (PS-2).

Bentuk FORM PK-1 lembar kertas kerja audit kinerja guru pada pengujian kepatuhan adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Lembar Kertas Kerja Audit Kinerja Guru Untuk Pengujian Kepatuhan

Nama Guru :

NIP :

Guru Kelas/Mata Pelajaran :

NO	Instrumen Kepatuhan	Penilaian (1 – 5)					Hasil Nilai
		1	2	3	4	5	
1	Peraturan PNS/Guru				v		4
2	Tata Tertib Sekolah					v	5
3	Kedisiplinan Mengajar				v		4
4	Membuat Perenc. PBM				v		4
	JUMLAH NILAI						17

FORM: PK-1

Catatan: Contoh pengisian form PK-1

Mengetahui:
Penanggungjawab Auditor Kinerja Guru,

Ttd.

Nama, & Cap

Dibuat di:
Pada Tanggal:
Auditor Kinerja Guru,
Ttd.

Nama & No.Sert.Auditor

Angka nilai 5 menunjukkan tingkat kepatuhan guru dalam menjalankan tugas profesinya dalam katagori sangat baik, angka 4 menunjukkan baik, angka 3 menunjukkan cukup baik, angka 2 menunjukkan kurang baik, dan angka 1 menunjukkan katagori sangat tidak baik.

Dalam menilai tingkat kepatuhan ini, harus memperhatikan tentang batas minimum hasil penilaian instrument kepatuhan yang dilaksanakan guru, dalam hal ini batas minimum yang ditoleransi adalah nilai angka 15 (75%) dan dengan nilai angka terendah untuk komponen instrument kepatuhan minimal angka 3. Jadi apabila terdapat nilai angka 2 ke bawah dari salah satu komponen instrument kepatuhan maka dinyatakan bahwa guru tersebut tidak memenuhi katagori kepatuhan di dalam menjalankan tugasnya sebagai profesi guru. Dari contoh isian lembar kertas kerja di atas berarti tingkat kepatuhan guru dalam menjalankan tugas profesinya bernilai 17 (85%) dan tidak ada nilai bobot yang memperoleh angka 3 ke bawah, hal ini berarti menunjukkan tingkat kepatuhan guru tergolong sangat baik.

Indikator dari masing-masing instrument kepatuhan diuraikan dalam bentuk operasional kegiatan dalam unjuk kerja guru sebagai berikut:

- (1) Indikator kepatuhan terhadap peraturan PNS atau peraturan yang terkait dengan jabatan guru adalah sebagai berikut, (a) secara akademik memenuhi persyaratan sebagai jabatan guru dalam hal ini telah memiliki ijazah S-1 bidang pendidikan atau yang setara dengan itu, (b) bukti pelanggaran terhadap sumpah jabatan guru atau PNS.

Kepatuhan terhadap peraturan guru dinyatakan sangat baik (**nilai 5**) apabila:

- (a) memiliki ijazah S1 bidang pendidikan atau setara dengan itu, dan
- (b) tidak ada cukup bukti melakukan pelanggaran terhadap sumpah jabatan guru.

Kepatuhan terhadap peraturan guru tergolong baik (**nilai 4**) apabila:

Dalam menilai tingkat kepatuhan ini, harus memperhatikan tentang batas minimum hasil penilaian instrument kepatuhan yang dilaksanakan guru, dalam hal ini batas minimum yang ditoleransi adalah nilai angka 15 (75%) dan dengan nilai angka terendah untuk komponen instrument kepatuhan minimal angka 3. Jadi apabila terdapat nilai angka 2 ke bawah dari salah satu komponen instrument kepatuhan maka dinyatakan bahwa guru tersebut tidak memenuhi katagori kepatuhan di dalam menjalankan tugasnya sebagai profesi guru. Dari contoh isian lembar kertas kerja di atas berarti tingkat kepatuhan guru dalam menjalankan tugas profesinya bernilai 17 (85%) dan tidak ada nilai bobot yang memperoleh angka 3 ke bawah, hal ini berarti menunjukkan tingkat kepatuhan guru tergolong sangat baik.

Indikator dari masing-masing instrument kepatuhan diuraikan dalam bentuk operasional kegiatan dalam unjuk kerja guru sebagai berikut:

- (1) Indikator kepatuhan terhadap peraturan PNS atau peraturan yang terkait dengan jabatan guru adalah sebagai berikut, (a) secara akademik memenuhi persyaratan sebagai jabatan guru dalam hal ini telah memiliki ijazah S-1 bidang pendidikan atau yang setara dengan itu, (b) bukti pelanggaran terhadap sumpah jabatan guru atau PNS.

Kepatuhan terhadap peraturan guru dinyatakan sangat baik (**nilai 5**) apabila:

- (a) memiliki ijazah S1 bidang pendidikan atau setara dengan itu, dan
- (b) tidak ada cukup bukti melakukan pelanggaran terhadap sumpah jabatan guru.

Kepatuhan terhadap peraturan guru tergolong baik (**nilai 4**) apabila:

- (a) memiliki ijazah S1 bidang pendidikan atau setara dengan itu, dan
- (b) pernah ada bukti pelanggaran sumpah jabatan sebanyak 1 kali tetapi dapat diselesaikan oleh pihak internal lembaga sekolah, dan sudah menunjukkan adanya perbaikan.

Kepatuhan tergolong cukup baik (**nilai 3**) apabila:

- (a) memiliki ijazah S1 bidang pendidikan atau setara dengan itu, dan
- (b) pernah ada bukti pelanggaran sumpah jabatan sebanyak 2 kali atau lebih tetapi dapat diselesaikan oleh pihak internal lembaga sekolah atau pihak berwajib, dan sudah menunjukkan adanya perbaikan.

Kepatuhan tergolong baik (**nilai 2**) apabila:

- (a) memiliki ijazah S1 bidang pendidikan atau setara dengan itu, dan
- (b) pernah ada bukti pelanggaran sumpah jabatan sebanyak lebih dari 2 kali dan atau pernah ditangani oleh pihak berwajib yang berakibat tidak dapat melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik.

Kepatuhan tergolong baik (**nilai 1**) apabila:

- (a) memiliki ijazah S1 bidang pendidikan atau setara dengan itu, dan
- (b) pernah ada bukti pelanggaran sumpah jabatan dan atau tindak pidana lainnya dalam katagori berat serta tidak mampu melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik.

- (2) Indikator kepatuhan tata tertib sekolah, didasarkan dari nilai unjuk kerja guru sebagai berikut: (a) kepatuhan terhadap tata tertib sekolah yang bersifat administratif, (b) kepatuhan tata tertib sekolah yang bersifat operasional pelaksanaan proses pembelajaran, dan (c) kepatuhan tata tertib sekolah dalam

hal keikutsertaan guru untuk mendukung kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak sekolah. Secara operasional system penilaiannya adalah sebagai berikut:

Kepatuhan guru terhadap tata tertib sekolah dinyatakan dalam katagori sangat baik (nilai 5) apabila:

- (a) mengisi daftar hadir masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku,
- (b) menyerahkan dokumen kepada pihak sekolah yang terkait dengan operasional pelaksanaan proses pembelajaran, dan
- (c) selalu berperan-serta dalam mendukung kegiatan sekolah.

Kepatuhan guru terhadap tata tertib sekolah dinyatakan dalam katagori baik (nilai 4) apabila:

- (a) mengisi daftar hadir masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku,
- (b) menyerahkan dokumen kepada pihak sekolah yang terkait dengan operasional pelaksanaan proses pembelajaran, dan
- (c) sekitar 75% ikut berperan-serta dalam mendukung kegiatan sekolah.

Kepatuhan guru terhadap tata tertib sekolah dinyatakan dalam katagori cukup baik (nilai 3) apabila:

- (a) mengisi daftar hadir masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku,
- (b) sekitar 75% menyerahkan dokumen kepada pihak sekolah yang terkait dengan operasional pelaksanaan proses pembelajaran,
- (c) cukup aktif berperan-serta dalam mendukung kegiatan sekolah.

Kepatuhan guru terhadap tata tertib sekolah dinyatakan dalam katagori kurang baik (nilai 2) apabila:

- (a) mengisi daftar hadir masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku,

- (b) kurang dari 75% menyerahkan dokumen kepada pihak sekolah yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran, dan
- (c) tidak selalu berperan-serta dalam mendukung kegiatan sekolah.

Kepatuhan guru terhadap tata tertib sekolah dinyatakan dalam katagori sangat tidak baik (nilai 1) apabila:

- (a) Tidak selalu mengisi daftar hadir masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku,
- (b) Tidak lengkap menyerahkan dokumen kepada pihak sekolah yang terkait dengan operasional pelaksanaan proses pembelajaran, dan
- (c) Tidak selalu berperan-serta atau partisipasi dalam mendukung kegiatan di sekolah.

- (3) Indikator kedisiplinan mengajar, berhubungan dengan beberapa hal sebagai berikut, yaitu: (a) keaktifan melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan, dan (b) tertib dalam melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran.

Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas mengajar dinyatakan dalam katagori sangat baik (Nilai 5), apabila:

- (a) Keaktifan melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal mendekati angka 100%.
- (b) Selalu tertib dalam melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran.

Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas mengajar dinyatakan dalam katagori baik (Nilai 4), apabila:

- (a) Keaktifan melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal mendekati angka lebih dari 85%.

(b) Selalu tertib dalam melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran.

Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas mengajar dinyatakan dalam katagori cukup baik (Nilai 3), apabila:

(a) Keaktifan melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal berkisar angka lebih dari 85%.

(b) Cukup tertib dalam melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran.

Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas mengajar dinyatakan dalam katagori kurang baik (Nilai 2), apabila:

(a) Keaktifan melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal mendekati kurang dari 85%.

(b) Selalu/tidak tertib dalam melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran.

Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas mengajar dinyatakan dalam katagori sangat tidak baik (Nilai 1), apabila:

(a) Keaktifan melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal kurang dari 75%.

(b) cukup/tidak tertib dalam melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran.

(4) Indikator membuat perencanaan pembelajaran, berhubungan dengan beberapa hal sebagai berikut, yaitu (a) kelengkapan pembuatan RPP, dan (b) penyiapan materi bahan ajar.

Kepatuhan guru membuat perencanaan pembelajaran dikatakan dalam katagori sangat baik (Nilai 5) apabila:

(a) Pembuatan RPP selalu tersedia lengkap dalam setiap kegiatan proses pembelajaran,

(b) Penyiapan materi bahan ajar selalu tersedia dengan baik.

Tabel : Kepatuhan guru membuat perencanaan pembelajaran dikatakan dalam katagori baik (Nilai 4) apabila:

- (a) Pembuatan RPP selalu tersedia lengkap dalam setiap kegiatan proses pembelajaran,
- (b) Penyiapan materi bahan ajar lebih 85% tersedia dengan baik.

Kepatuhan guru membuat perencanaan pembelajaran dikatakan dalam katagori cukup baik (Nilai 3) apabila:

- (a) Pembuatan RPP sekitar 75%-85% tersedia lengkap dalam setiap kegiatan proses pembelajaran, dan
- (b) Penyiapan materi bahan ajar minimal 75% tersedia dengan baik.

Kepatuhan guru membuat perencanaan pembelajaran dikatakan dalam katagori kurang baik (Nilai 2) apabila:

- (a) Pembuatan RPP tersedia kurang lengkap (kurang 75%) dalam setiap kegiatan proses pembelajaran, dan
- (b) Penyiapan materi bahan ajar tidak selalu tersedia dengan baik.

Kepatuhan guru membuat perencanaan pembelajaran dikatakan dalam katagori sangat tidak baik (Nilai 1) apabila:

- (a) Pembuatan RPP tidak selalu tersedia lengkap dalam setiap kegiatan proses pembelajaran,
- (b) Penyiapan materi bahan ajar tidak selalu tersedia dengan baik.

BENTUK FORM PK-2, merupakan lembar kertas kerja audit kinerja guru tentang penilaian pelaksanaan praktek yang sehat adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Lembar Kertas Kerja Audit Kinerja Guru Untuk Pengujian Penilaian Praktik Yang Sehat.

Nama Guru :

NIP :

Guru Kelas/Mata Pelajaran :

FORM: PK-2

NO	Instrumen Praktek Yg Sehat	Penilaian (1-5)					Hasil Nilai
		1	2	3	4	5	
1.	Kesesuaian Profesi bidang ilmu				v		4
2.	Kebenaran Dokumen Kompetensi					v	5
	JUMLAH PENILAIAN						9

Catatan: contoh pengisian form PK-2

Mengetahui:
Penanggungjawab Auditor Kinerja Guru,

Ttd.

Nama, & Cap

Dibuat di:
Pada Tanggal:
Auditor Kinerja Guru,
Ttd.

Nama & No.Sert.Auditor

Dalam menilai tingkat kepatuhan dalam pelaksanaan praktik yang sehat ini, harus memperhatikan tentang batas minimum hasil penilaian instrument kepatuhan praktik yang sehat yang dilaksanakan guru, dalam hal ini batas minimum yang ditoleransi adalah nilai angka 8 (80%), serta berpedoman pada nilai angka terendah untuk komponen instrument praktik yang sehat dalam hal kesesuaian profesi bidang ilmu minimal angka 3 dan kebenaran dokumen kompetensi minimal dengan angka 4. Jadi apabila terdapat nilai angka 2 ke bawah dari komponen instrument kesesuaian profesi dan atau terdapat nilai angka 3 ke bawah dari komponen instrument kebenaran dokumen kompetensi, maka dinyatakan bahwa guru tersebut tidak memenuhi katagori kepatuhan dalam pelaksanaan praktik yang sehat di dalam menjalankan tugasnya sebagai profesi guru. Dari contoh isian lembar kertas kerja di atas berarti tingkat kepatuhan guru

dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik bernilai 9 (90%) dan tidak ada nilai bobot yang memperoleh angka batas minimal, hal ini berarti menunjukkan tingkat kepatuhan guru tergolong sangat baik atau guru telah menjalankan praktik yang sehat.

Indikator pelaksanaan praktik yang sehat secara operasional diukur dari beberapa aspek sebagai berikut: (a) kepatuhan dalam menjalankan profesi sesuai dengan bidang ilmu atau keahlian, dan (b) membuat dokumen laporan kinerja guru sesuai dengan prinsip standar kompetensi profesi pendidik berlaku umum atau tidak ada unsur rekayasa.

Secara operasional pelaksanaan praktik yang sehat tergolong sangat baik (Nilai 5) apabila memenuhi beberapa indikator sebagai berikut:

- (a) ada kesesuaian profesi bidang ilmu mendekati 100%, dan
- (b) dokumen kompetensi sesuai dengan SKPPBU dan tidak ada unsur rekayasa.

Secara operasional pelaksanaan praktik yang sehat tergolong baik (Nilai 4) apabila memenuhi beberapa indikator sebagai berikut:

- (a) ada kesesuaian profesi bidang ilmu mendekati lebih 90%, dan
- (b) dokumen kompetensi sesuai dengan SKPPBU dan tidak ada unsur rekayasa.

Secara operasional pelaksanaan praktik yang sehat tergolong cukup baik (Nilai 3) apabila memenuhi beberapa indikator sebagai berikut:

- (a) ada kesesuaian profesi bidang ilmu mendekati lebih dari 80%, dan

- (b) dokumen kompetensi lebih dari 90% sesuai dengan SKPPBU dan atau lebih 90% tidak ada unsur rekayasa.

Secara operasional pelaksanaan praktik yang sehat tergolong kurang baik (Nilai 2) apabila memenuhi beberapa indikator sebagai berikut:

- (a) ada kesesuaian profesi bidang ilmu kurang dari 80%, dan
- (b) dokumen kompetensi kurang dari 90% sesuai dengan SKPPBU dan atau sebagian besar ada unsur rekayasa meyakinkan.

Secara operasional pelaksanaan praktik yang sehat tergolong sangat tidak baik (Nilai 1) apabila memenuhi beberapa indikator sebagai berikut:

- (a) tidak ada kesesuaian profesi bidang ilmu, dan
- (b) dokumen kompetensi tidak sesuai dengan SKPPBU dan ada unsur rekayasa sangat meyakinkan.

Dari hasil penilaian yang tercantum pada Form PK-1 dan PK-2 tersebut dapat digunakan sebagai dasar bagi auditor kinerja guru untuk mendapatkan keyakinan yang memadai apakah guru tersebut telah memenuhi tingkat pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik. Jika ternyata hasilnya menunjukkan angka seperti contoh di atas, maka auditor dapat memberikan kesimpulan bahwa guru yang bersangkutan tergolong memiliki tingkat kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat dalam katagori baik. Hal ini berarti auditor kinerja guru dapat melakukan pengujian lebih lanjut, yaitu pengujian substantive atas laporan kinerja guru untuk menilai secara detail sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk menilai kelayakan terhadap kinerja guru untuk diberikan sertifikat guru atau tidak.

Untuk menilai pengujian kepatuhan ini (PK-1 dan PK-2) apakah layak atau tidak didasarkan pada isian form PK-1 dan PK-2 keduanya harus menyatakan dalam keadaan minimal cukup baik. Apabila salah satu dari penilaian Form PK-1 dan atau PK-2 dalam katagori kurang atau sangat tidak baik, maka auditor kinerja guru harus memberikan pernyataan bahwa tidak layak untuk dilanjutkan pada pengujian substantive atas laporan kinerja guru.

BENTUK FORM PS-1 DAN PS-2, merupakan lembar kertas kerja audit atas laporan kinerja guru untuk pengujian substantive kompetensi inti guru (PS-1) dan pengujian substantive pengakuan atas pengalaman professional guru (PS-2), dapat dilihat selengkapnya pada lampiran buku laporan ini.

Tabel 3 : Lembar Kertas Kerja untuk Pengujian Substantive atas dokumen karya pengembangan profesi dalam bentuk karya ilmiah

NO.	Asersi	Makna yang terkandung dalam dokumen karya ilmiah	Nilai (20-50)
1.	Keberadaan bukti	<ul style="list-style-type: none"> - bukti fisik ada dan memiliki legalitas. - Relevansi dengan bidang ilmu dan profesi yg dikembangkan. - Tanggal kejadian masih berlaku. - 	
2.	Kualitas Bukti	<ul style="list-style-type: none"> - bukti fisik memenuhi syarat metodologi penulisan karya ilmiah - kualitas isi sesuai dengan kaidah keilmuan 	
3.	Pengakuan dan Pengukuran	<ul style="list-style-type: none"> - pos karya ilmiah diakui dan dimasukkan dalam pos/bagian kompetensi professional. - Bobot nilai diperhitungkan sejumlah nilai sesuai bobot karya ilmiah - 	
4.	Penyajian Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - pos karya ilmiah disajikan sebagai kompetensi karya pengembangan profesi. 	
		Jumlah Nilai (JN)	
		Nilai Rata-rata = JN/4	

Dalam beberapa literature, konsep secara eksplisit yang mendefinisikan tentang laporan kinerja guru masih sulit didapatkan. Namun demikian untuk memberikan arahan

yang agak memperjelas para pembaca, maka peneliti mencoba untuk memberikan batasan pengertian sebagai berikut, yaitu yang dimaksud dengan Laporan Kinerja Guru adalah merupakan hasil akhir dari proses pelaksanaan tugas guru dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik yang disusun secara sistematis yang memuat tentang perhitungan penerimaan tunjangan profesi guru dalam satu tahun, beban kompetensi inti guru, pengakuan atas pengalaman professional guru, dan penjelasan atas laporan kinerja guru yang disusun selama periode waktu tertentu, sekurang-kurangnya satu tahun.

Laporan kinerja guru disusun dalam bentuk stafel atau bentuk portofolio yang memuat tentang nomor, keterangan, bobot normative, angka bobot pengakuan, nilai tunjangan profesi hasil perhitungan, dan jumlah. Selisih antara penerimaan tunjangan profesi guru disetahunkan dengan beban tanggungjawab profesi pendidik merupakan sisa lebih atau kurang. Jika jumlah beban tanggungjawab profesi guru menunjukkan angka mendekati 1000, berarti menunjukkan kinerja guru tersebut tergolong baik, dan sebaliknya. Jumlah nilai angka beban tanggung jawab profesi tersebut juga dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan bagi auditor kinerja guru dalam menyampaikan pendapatnya, dan selanjutnya dapat digunakan untuk menetapkan apakah kinerja guru tersebut layak untuk mendapatkan sertifikat guru. Di samping itu juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi apakah kinerja guru tersebut menunjukkan predikat kinerja yang baik setelah sertifikat tersebut melekat pada diri guru yang bersangkutan.

Adapun contoh alternative untuk membuat Laporan Kinerja Guru selama periode waktu tertentu (menurut Ngadirin Setiawan, 2007 dan yang telah dimodifikasi disesuaikan dengan total bobot portofolio Depdiknas) dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4 : Bentuk Kertas Kerja Laporan Kinerja Guru.

NAMA GURU:

NIP. :

LAPORAN KINERJA GURU

Periodes/d.....

NO.	Keterangan	Bobot Normatif	Bobot Max. Pengakuan	Nilai Tunj.Profesi	Jumlah (Contoh)
1	Penerimaan Tunj. Profesi Guru 1 tahun	1500	1500		
2	Beban Kompetensi Inti Guru (1200)				
	2.1. Kompetensi Pedagogik (400)				
	2.1.1 Menguasai karakteristik Peserta Didik (PD)	35	35		
	2.1.2 Menguasai teori & prinsip Belajar	50	50		
	2.1.3 Mengembangkan kurikulum MP	50	50		
	2.1.4 Proses pembelajaran mendidik	50	50		
	2.1.5 Memanfaatkan TI dalam PBM	30	30		
	2.1.6 Memfasilitasi potensi PD	30	30		
	2.1.7 Komunikasi efektif & santun dg PD	30	30		
	2.1.8 Menyelenggarakan P&E PBM	45	45		
	2.1.9 Memanfaatkan hasil P&E	45	45		
	2.1.10 Melakukan tindakan reflektif	35	35		
	2.2. Kompetensi Kepribadian (200)				
	2.2.1 Bertindak sesuai norma agama,hukum, social, dan budaya nasional	40	40		
	2.2.2 Jujur, berakhlak mulia dan teladan	40	40		
	2.2.3 Pribadimantap,stabil,arif,wibawa	40	40		
	2.2.4 Etos kerja dan tangg.jawab tinggi	40	40		
	2.2.5 Menjunjung kode etik profesi guru	40	40		
	2.3. Kompetensi Sosial (150)				
	2.3.1 Obyektif dan tidak deskriminatif	40	40		
	2.3.2 Komunikasi efektif dan santun	35	35		
	2.3.3 Mampu beradaptasi di tempat tugas	40	40		
	2.3.4 Berkomunikasi dg komunitas profesi	35	35		

	2.4. Kompetensi Profesional (450)				
	2.4.1 Penguasaan keilmuan MP yg diampu	125	125		
	2.4.2 Menguasai kompetensi MP yg diampu	150	150		
	2.4.3 Mengembangkan keprofesionalan	100	100		
	2.4.4 Memanfaatkan TI untuk profesi	75	75		
3	Pengakuan pengalaman profesi guru (300)				
	3.1 Kualifikasi akademik (S2 = 75, S3=100, dan S1 = 40)	100	100		
	3.2 Pendidikan dan pelatihan	30	30		
	3.3 Pengalaman mengajar	20	20		
	3.4 Perencanaan dan pelaks. Pembelajaran	20	20		
	3.5 Penilaian dari atasan dan pengawas	20	20		
	3.6 Prestasi Akademik	40	40		
	3.7 Karya pengembangan profesi	40	40		
	3.8 Keikutsertaan dalam forum ilmiah	10	10		
	3.9 Pengalaman organisasi sosial&Pendidkn	10	10		
	3.10 Penghargaan bidang pendidikan	10	10		
	JUMLAH BEBAN TANGG.JAWAB PROFESI	1500	1500		
	SISA LEBIH ATAU (KURANG)		0		

Interpretasi dari nilai angka bobot perhitungan sebesar 1000, berarti guru tersebut memiliki kompetensi yang memadai secara keseluruhan dalam semua hal dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik. Atau dengan kata lain guru tersebut layak untuk diberikan pengakuan dan mendapatkan sertifikasi guru sesuai dengan jenis dan jenjang pendidikan serta mata pelajaran yang diampunya.

Ukuran penilaian seseorang guru tentang layak-tidaknya untuk mendapatkan sertifikasi pendidik dapat digunakan indikator nilai angka perhitungan sebagai berikut :

(indicator ini sebagai salah satu alternative gagasan baru yang diusulkan dalam pengembangan model audit kinerja guru).

- (1) Nilai angka perhitungan bobot sebesar ≥ 850 , sangat layak mendapatkan sertifikasi guru. Dalam keadaan seperti ini, guru layak untuk mendapatkan tunjangan profesi sebesar 100 % dari sejumlah besaran tunjangan profesi sesuai peraturan berlaku.
- (2) Nilai angka perhitungan bobot sekitar $= \geq 750 - < 850$, layak mendapatkan sertifikasi guru dengan beberapa catatan yang harus mendapatkan perhatian untuk perbaikan kinerja guru ke depan. Bagi guru yang memperoleh predikat golongan ini, perlu diberikan waktu selama 3 bulan dan maksimum 6 bulan untuk memperbaiki kinerjanya. Selama dalam kondisi memperbaiki kinerja tersebut tunjangan profesinya seyogyanya baru dibayarkan sebesar 80%. Jika berdasarkan evaluasi lanjutan yang dilaksanakan oleh auditor kinerja guru yang berwenang, dan memberikan keyakinan memadai, maka dapat diusulkan kembali untuk segera dibayarkan tunjangan profesi tersebut secara penuh, terhitung sejak bulan ditandatanganinya atas persetujuan laporan kinerja guru yang telah diperbaiki tersebut.
- (3) Nilai angka perhitungan bobot $\geq 600 - < 750$, berarti guru tersebut masih belum berhak untuk mendapatkan sertifikasi pendidik, namun masih diberikan waktu untuk perbaikan kinerjanya selama 6 bulan. Guru yang mendapatkan predikat golongan ini akan diferifikasi atau diaudit kembali laporan kinerjanya pada bulan ke 7 berikutnya, terhitung sejak bulan ditetapkannya hasil akhir audit kinerja guru. Dalam golongan ini, guru masih belum berhak untuk menerima tunjangan profesi pendidik, dan akan

segera diusulkan setelah guru yang bersangkutan memiliki nilai predikat kinerja meningkat menjadi golongan 2 ataupun golongan 1 di atas.

- (4) Nilai angka perhitungan bobot < 600 , berarti tidak layak untuk diberikan sertifikat guru, dan yang bersangkutan diberikan waktu untuk meningkatkan kualitas kerjanya sekurang-kurangnya 6 bulan sampai dengan 12 bulan (1 tahun) terhitung sejak bulan penetapan. Guru dalam predikat golongan ini, perlu mendapatkan pembinaan, bimbingan dan perhatian khusus dari pihak atasan langsung ataupun pihak yang berwenang agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pembinaan dan pembimbingan dapat berupa mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan yang mendukung kinerja guru, serta pembinaan yang bersifat teknis yang dapat membantu guru untuk dapat segera meningkatkan kerjanya sebagai profesi pendidik.

Jika berdasarkan nilai angka perhitungan yang dilakukan oleh guru dan atau oleh auditor kinerja guru (pendidik) ternyata menunjukkan angka di atas 1000, maka kelebihan angka tersebut dapat digunakan sebagai tabungan dan atau ditambahkan pada perhitungan laporan kinerja guru pada periode berikutnya. Perlu diketahui bahwa bagi guru yang telah memperoleh sertifikat guru, seyogyanya mempunyai kewajiban untuk membuat laporan kinerja guru pada setiap tahun akademik atau ajaran baru (12 bulan). Laporan kinerja guru tersebut akan diaudit kembali oleh auditor sekurang-kurangnya 1 kali dalam 2 tahun, atau sesuai dengan kebutuhan dari guru yang bersangkutan. Bagi guru yang memperoleh predikat peringkat golongan satu, seyogyanya pada saat akan mengajukan kenaikan pangkat dan atau jabatan fungsional guru dalam kurun waktu 2 tahun sejak berlakunya sertifikat tersebut, tidak perlu lagi untuk melengkapi berkas yang

sudah tercantum pada laporan kinerja guru, tetapi cukup melampirkan sertifikat guru berikut hasil akhir dan pernyataan auditor atas laporan kinerja guru yang bersangkutan, kecuali selama kurun waktu 2 tahun tersebut guru yang bersangkutan melakukan tindakan-tindakan yang melanggar hukum dan peraturan lainnya yang berlaku, seperti sedang menjalani kasus pemeriksaan penegak hokum, sangsi administrative dan tata tertib sekolah, dan tindakan lainnya yang mengakibatkan citra guru merosot.

Alternatif lain model pembuatan laporan kinerja guru dapat mengacu pada Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, serta contoh format dalam penyusunan portofolio yang terdapat pada buku panduan, yang berisikan tentang instrument portofolio dalam Buku II dan Buku III. Buku II berisi format tentang Instrument Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan, dan Buku III berisi tentang Rubruk Penilaian Portofolio Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Secara terperinci Buku II berisi lima jenis form instrument penilaian portofolio, yaitu: (1) instrument identitas guru dan komponen portofolio, (2) instrument penilaian RPP oleh penilai atau asesor, (3) instrument penilaian program pelayanan bimbingan dan konseling oleh penilai atau asesor, (4) instrument penilaian pelaksanaan pembelajaran oleh Kepala Sekolah dan Pengawas, dan (5) instrument penilaian dari atasan dan pengawa terhadap kompetensi kepribadian dan social penelitian. Sedangkan Buku III secara terinci berisikan tentang tiga jenis form, yaitu: (1) rubric penilaian portofolio, (2) sekor maksimum per unsur portofolio, dan (3) pengelompokan komponen portofolio dan ketentuannya.

Contoh form laporan kinerja guru berdasarkan pengelompokan komponen portofolio dan ketentuannya sebagaimana yang termaktub pada buku panduan penyusunan portofolio (PP No. 18 Tahun 2007) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5: Bentuk Laporan Kinerja Guru Menurut Penilaian Portofolio Depdiknas.

No.	Unsur Komponen Portofolio	Skor
A.	Unsur Kualifikasi dan Tugas Pokok (<i>minimal 300 dan semua sub unsur tidak boleh kosong</i>)	
1	Kualifikasi akademik	525
2	Pengalaman mengajar	160
3	Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	160
	JUMLAH	845
B.	Unsur Pengembangan Profesi (<i>minimal 200 dan Guru yang ditugaskan pada daerah khusus minimal 150</i>)	
1	Pendidikan dan pelatihan	200
2	Penilaian dari atasan dan pengawas	50
3	Prestasi akademik	160
4	Karya pengembangan profesi	85
	JUMLAH	495
C.	Unsur Pendukung Profesi (<i>tidak boleh nol dan maksimum 100</i>)	
1	Keikutsertaan dalam forum ilmiah	62
2	Pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan social	48
3	Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan	50
	JUMLAH	160
	JUMLAH TOTAL	1.500

Batas lulus ditetapkan minimal skor **850** (57% dari perkiraan skor maksimum). Apabila tidak memperhitungkan kualifikasi akademik ijazah S2 dan S3, maka batas lulus menjadi : $850/1125 \times 100\% = 75,56\%$.

Jika dianalisis lebih lanjut bentuk form penilaian unsur komponen portofolio yang terdiri dari 10 item tersebut, ternyata tidak terbagi secara jelas dalam kaitannya dengan

data pendukung dokumen kompetensi guru yang terdiri dari empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi social. Dengan demikian maka bobot skor penilaian portofolio tersebut agak sulit menggambarkan tentang bobot nilai tingkat kepentingan dari masing-masing kompetensi guru tersebut, maksudnya apakah bobot nilai kompetensi pedagogic menunjukkan nilai kompetensi yang paling tinggi dari kompetensi guru lainnya sehingga perlu diberi bobot lebih tinggi, dan sebaliknya. Jika diasumsikan bahwa kompetensi pedagogic dinilai dari unsur portofolio guru berupa kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan perencanaan dan pelaksanaan mengajar, maka bobot nilai skor maksimum yang dicapai adalah skor 845 (56,33%); kompetensi kepribadian dinilai dari unsur portofolio guru berupa penilaian dari atasan dan pengawas, maka bobot nilai skor maksimum yang dapat dicapai adalah skor 50 (3,33%); kompetensi professional diukur dari unsur portofolio guru berupa pendidikan dan pelatihan prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan, maka akan diperoleh bobot nilai skor maksimum sebesar 557 (37,33%); dan kompetensi social dinilai dari unsur portofolio guru berupa pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social, maka akan diperoleh bobot nilai skor maksimum sebesar 48 (3,2%). Dari hasil perhitungan di atas memberikan gambaran bahwa dalam penilaian portofolio ternyata menempatkan kompetensi pedagogic memiliki nilai penting yang sangat tinggi (56,33%) dan diikuti kompetensi professional (37,33%). Sedangkan kompetensi kepribadian dan kompetensi social menunjukkan bobot nilai yang sangat kecil, yaitu masing-masing 3,33% dan 3,2%. Namun jika kualifikasi akademik diperhitungkan nilai sama rata yaitu berpendidikan S1 (karena guru jarang bergelar

Doktor atau S3) maka bobot skor maksimumnya masing-masing jenis kompetensi berturut-turut menjadi sebagai berikut, yaitu: kompetensi pedagogic sebesar 470 (41,78%), kompetensi professional sebesar 557 (49,51%), kompetensi kepribadian sebesar 50 (4,44%), dan kompetensi social sebesar 48 (4,27%).

Jika dikaitkan dengan makna yang terkandung dalam fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang telah disebutkan di muka bahwa tujuan pendidikan dan proses pembelajaran pada hakekatnya akan menjadikan peserta didik memiliki kecerdasan ilmu pengetahuan, dan sekaligus menjadikan peserta didik berakhlak mulia sesuai dengan ajaran agama, maka pemberian bobot penilaian kompetensi guru yang jauh tidak seimbang adalah merupakan sesuatu hal yang kurang bijaksana. Dari data kompetensi dalam penilaian portofolio di atas menempatkan kompetensi akademik (pedagogic dan professional) jauh lebih utama dari pada bobot kompetensi non-akademik (kepribadian dan social) yaitu masing-masing dengan angka perbandingan sekitar 93% : 7%. Adanya selisih yang mencolok dalam pemberian bobot nilai skor maksimum tersebut maka dipandang perlu untuk dilakukan pengkajian kembali agar nilai penting dari masing-masing komponen kompetensi tersebut mendekati kewajaran, dalam hal ini diusulkan untuk kompetensi keperibadian dengan bobot skor maksimum 15% dan kompetensi social dengan bobot skor maksimum 10% (Ngadirin Setiawan, 2007).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian evaluatif, dan pendekatan penelitian yang cocok adalah deskriptif kualitatif, yang didukung dengan data kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo. Dipilihnya lokasi tersebut berdasarkan atas pertimbangan bahwa di SMK tersebut terdapat beberapa (enam) guru akuntansi yang sudah memperoleh sertifikat pendidik, dan telah melaksanakan tugas profesinya sebagai guru dalam waktu beberapa tahun,

Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 7 bulan dimulai pada bulan April s/d Oktober 2009.

C. Populasi dan sample penelitian

Yang dijadikan populasi adalah semua guru akuntansi di SMKN-2 Kutoarjo yang telah memiliki sertifikat pendidik, yaitu jumlahnya 6 orang guru bersertifikat. Mengingat anggota populasinya relative sedikit, maka semua guru akuntansi bersertifikat dijadikan sebagai sample penelitian.

D. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan melalui wawancara terstruktur atau kuisioner, observasi, dan dokumentasi.

E. Analisa Data.

Analisa data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam pendekatan deskriptif kualitatif dilakukan dengan jalan mendeskripsikan semua fenomena yang terjadi atas dasar hubungan dua factor. Untuk mendukung memperoleh kesimpulan memadai juga digunakan pendekatan model audit kinerja guru yang dikembangkan oleh Ngadirin Setiawan, Muhyadi dan Sukirno (2007). Dalam model audir kinerja guru tersebut ada dua jenis uji audir, yaitu uji kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat atas kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik, dan uji substantive atas kinerja guru yang dilihat dari empat kompetensi guru.

F. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu selama 7 bulan efektif, mulai bulan April s/d bulan Oktober 2009.

Adapun jadwal pelaksanaan secara rinci adalah sebagai berikut:

No.	Uraian Kegiatan	Bulan						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Penyusunan proposal, desain, dan ijin penelitian	XXX						
2	Seminar	X						X
3	Operasional Penelitian		XXX	XXX	XXX	XXX		
4	Analisa Data				XXX	XXX	XXX	
5	Pembuatan Laporan						XXX	XXX

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Umum SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo.

Secara administrative SMK Negeri-2 Purworejo terletak di wilayah Kutoarjo, Purworejo. SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo merupakan salah satu SMK Negeri yang tergolong cukup maju di wilayah ini. Sekolah ini memiliki 14 kelas untuk kegiatan belajar belajar dan beberapa ruang kelas lainnya yang saat ini dalam proses penyelesaian pembangunan ruang belajar baru, serta memiliki fasilitas pendukung kegiatan proses pembelajaran yang cukup memadai. Disamping memiliki ruang kelas untuk belajar, SMK Negeri-2 Kutoarjo juga memiliki gedung untuk perkantoran serta fasilitas pendukung lainnya, seperti: ruang kepala sekolah, ruang wakil kepala sekolah, ruang ketua program keahlian, ruang guru, ruang TU, ruang instruktur, ruang UKS, ruang BK, ruang OSIS, ruang rapat, ruang aula, mushola, dan lahan parker. Disamping itu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran juga dilengkapi beberapa ruang laboratorium, antara lain terdiri dari; 1 laboratorium akuntansi, 1 laboratorium perkantoran, 1 laboratorium penjualan, 1 laboratorium perhotelan, 1 laboratorium komputer, 1 laboratorium bahasa, 1 laboratorium mengetik, 1 laboratorium ank sekolah, dan 1 buah koperasi sekolah untuk praktik langsung siswa. Untuk menunjang proses belajar juga tersedia 1 buah perpustakaan dengan referensi buku-buku literature yang tergolong cukup memadai atau representatif. Sarana-prasarana olah raga lainnya yang dimiliki sekolah antara lain lapangan basket, lapangan vllly ball, lapangan badminton, dan lapangan sepak bola.

Guna meningkatkan ketertiban sekolah baik guru, karyawan dan siswa agar tingkat kedisiplinan terjaga serta memudahkan evaluasi pihak sekolah, maka diberikan daftar presensi kehadiran setiap hari kerja, dan selanjutnya pada setiap akhir bulan derekap.

Untuk meningkatkan kemampuan akademik bagi guru, pihak sekolah juga mengadakan lomba karya ilmiah yang diikuti oleh internal pihak sekolah maupun mengirimkan guru lainnya yang berprestasi untuk mengikuti lomba-lomba sejenis di sekolah lain. Hasil karya ilmiah guru tersebut juga dapat digunakan oleh guru untuk melengkapi persyaratan naik pangkat sesuai peraturan yang berlaku.

Kepala Sekolah SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo saat ini dijabat oleh Bapak Drs. H. Sumarso, MM. dan dibantu oleh 10 orang Wakil Kepala, Ketua Program Keahlian, dan Koordinator BK.

Jumlah guru atau staf pengajar seluruhnya berjumlah 69 orang guru, yang terdiri dari 46 orang guru tetap negeri (PNS), dan 23 orang guru tidak tetap (GTT). Dari jumlah guru tersebut terdapat sekitar 17 orang guru PNS yang sudah mendapatkan sertifikat guru. Dari jumlah guru yang bersertifikat, terdapat 6 orang guru akuntansi yang bersertifikat. Nama-nama guru akuntansi bersertifikat tersebut adalah sebagai berikut: (1) Drs. Jhun Sudarmanto, (2) Drs. Mujito IJ., (3) Drs. Subagiono, (4) Dra. Retno Partiningsih, (5) Heri Kurniadi, SE., dan (6) Sri Rejeki, SPd.

2. Deskripsi Responden Guru Akuntansi Bersertifikat.

Jumlah Guru Akuntansi Bersertifikat di SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo hingga saat ini aru mencapai 6 orang guru, dimana empat orang guru sudah menerima tunjangan profesi mulai awal tahun 2008, sedangkan yang dua orang baru akan

dibayarkan diperkirakan mulai bulan Agustus 2009. Dari ke enam orang guru tersebut, saat ini ada 3 orang guru yang masih menduduki jabatan tambahan yaitu masing-masing terdapat 1 orang guru sebagai Wakil Kepala Bidang Kesiswaan, 1 orang guru sebagai Wakil Kepala Bidang Kurikulum, dan 1 orang guru sebagai Ketua Program Keahlian Akuntansi. Ditinjau dari kepangkatan atau golongan ruang, terdapat 4 orang yang berpangkat golongan 4a ke atas, dan 2 orang golongan IIIId. Sedangkan dilihat dari lamanya waktu pengalaman mengajar, terdapat 5 orang yang sudah memiliki pengalaman mengajar lebih dari 15 tahun, dan hanya 1 orang guru yang baru memiliki pengalaman mengajar kurang dari 15 tahun.

Ditinjau dari proses perolehan sertifikat guru, diketahui bahwa terdapat 3 orang guru akuntansi bersertifikat lolos dan memenuhi syarat tanpa melalui PLPG, dan 3 orang guru lolos dengan melalui PLPG. Menurut pandangan mereka yang lolos melalui PLPG berpendapat bahwa adanya PLPG sangat berpengaruh terhadap pengayaan bahan ajar atau materi pembelajaran terutama pada materi-materi yang bersifat baru (menurut mereka) atau yang selama ini mereka kurang menyadari bahwa bahan-bahan ajar materi bidang akuntansi sudah memiliki kemajuan dan dalam penyampaian materipun harus perlu mengkaitkan dengan bidang-ilmu lain yang relevan dan pemberian contoh-contoh actual sesuai dengan kemampuan para siswa peserta didik. Disamping itu juga harus mengikuti perkembangan dan atau perubahan materi sesuai stantar akuntansi keuangan termasuk konsep dan perlakuan akuntansinya, serta penerapan perhitungan pajak sesuai ketentuan berlaku pada saat adanya perubahan peraturan pajak. Contoh lain adalah tentang perhitungan jangka

waktu penghapusan aktiva tetap, serta metode yang digunakan untuk perhitungan penghapusan aktiva tetap yang relevan.

Penilaian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat bagi guru bersertifikat dilihat dari enam indikator sebagai berikut, yaitu: mentaati peraturan PNS/Guru, mentaati tata tertib sekolah, kedisiplinan mengajar, membuat perencanaan PBM, kesesuaian profesi bidang ilmu, dan kebenaran dokumen kompetensi.

Tabel 6: Indikator Penilaian Kepatuhan dan Pelaksanaan Praktik Yang Sehat.

NO	INDIKATOR	Baik (3)	Cukup (2)	Kurang (1)	Jumlah Nilai
1	Peraturan PNS/Guru	3	3	-	15
2	Tata Tertib Sekolah	3	3	-	15
3	Kedisiplinan Mengajar	4	2	-	16
4	Membuat Perencanaan PBM	3	3	-	15
5	Kesesuaian Profesi Bidang Ilmu	5	1	-	17
6	Kebeneran Dokumen Kompetensi	2	4	-	14
	Nilai Total				92

Jumlah nilai maksimum ideal dari 6 indikator untuk 6 orang guru adalah $6 \times 6 \times 3 = 108$, dan nilai minimum = 36. Sedangkan rata-rata ideal (M_i) = 72.

$$SD_i = 1/6 (108-36) = 16$$

Kriteria Penilaian Baik.. apabila nilai $> M_i + 1 (SD_i) = > 88$

Cukup/Sedang : $M_i - 1 SD_i$ s/d $M_i + 1 SD_i$ atau 56-88

Kurang : $> M_i - 1 SD_i$ atau $= < 56$

Jadi dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum tingkat kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat bagi guru akuntansi bersertifikat di SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo dalam kategori BAIK. Namun demikian jika dilihat dari masing-masing indikator, ternyata terdapat 3 indikator yang menunjukkan angka proporsi besar (50%) dalam katagori moderat atau cukup.

Apakah dengan adanya sertifikat melekat pada guru akuntansi ikut

berpengaruh terhadap kepatuhan dan kedisiplinan dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah? Ternyata jawaban mereka umumnya mengatakan ada pengaruhnya namun tidak begitu signifikan. Menurut responden pandangan tersebut disebabkan karena sebelum mereka memperoleh sertifikat umumnya sudah relative disiplin dan mematuhi tata tertib sekolah. Pernyataan ini juga dikuatkan oleh Bapak Kepala Sekolah yang menyatakan, secara umum guru yang bersertifikat tersebut jika ditinjau dari kepatuhan tata tertib sekolah dan moralitas kepribadian memang umumnya sudah tergolong cukup baik, jadi memang ada pengaruhnya keberadaan sertifikat tersebut tetapi tidak begitu signifikan. Bahkan dalam upaya untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah masih belum menunjukkan adanya peningkatan yang cukup berarti, baik pada guru yang sudah berpengalaman mengajar lebih dari 15 tahun maupun yang kurang dari 15 tahun.

Keadaan Guru Akuntansi Bersertifikat Dalam kaitannya dengan Pelaksanaan Kompetensi Guru (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial). Atas dasar hasil perhitungan diperoleh gambaran bahwa guru akuntansi bersertifikat yang termasuk dalam katagori baik didalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru ditinjau dari aspek keempat kompetensi guru hanya terdapat 2 orang (32,33%), sedangkan selebihnya atau sebagian besar tergolong dalam katagori Cukup/Sedang (67,67%). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMK Negeri-2 Kutoarjo ditinjau dari pelaksanaan kompetensi guru menunjukkan dalam katagori SEDANG atau CUKUP BAIK, jadi belum dapat dikatagorikan ke dalam keadaan BAIK.

B. Pembahasan

1. Pembahasan tentang kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo apakah dalam katagori baik atau tidak.

Untuk mengetahui tentang kinerja guru akuntansi bersertifikat dilakukan dengan dua jenis pengujian audit, yaitu pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat dan uji substantive atas kompetensi guru.

Pengujian kepatuhan dan praktik yang sehat ditinjau dari 6 indikator sebagai berikut, yaitu: kepatuhan terhadap peraturan PNS/Guru, tata tertib sekolah, kedisiplinan mengajar, membuat perencanaan PBM, kesesuaian profesi bidang ilmu akuntansi, dan kebenaran dokumen kompetensi. Hasil pengujian kepatuhan dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 7 : Rekapitulasi hasil pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat.

No. Resp	Nilai Uji Kepatuhan					Nilai Uji Praktik Sehat		Jumlah Nilai	Keterangan
	1	2	3	4		5	6		
1	4	5	4	4		5	4	26	B
2	3	3	4	4		3	2	19	C
3	4	3	4	3		4	3	21	C
4	3	4	3	4		4	3	21	C
5	4	4	4	3		5	4	25	B
6	3	3	3	3		5	2	19	C

Keterangan:

1 = Peraturan PNS/Guru

2 = Tata Tertib Sekolah

3 = Kedisiplinan Mengajar

4 = Membuat Perencanaan PBM

5 = Kesesuaian Profesi Bidang Ilmu (Bidang Akuntansi/P.Akt.)

6 = Kebenaran Dokumen Kompetensi

Nilai Maks ideal = 30, Nilai minimum ideal = 6, Rerata Mi = 18, SDi = 4

Kategori: Baik apabila nilai > Mi + 1 SDi = > 22

Cukup/Sedang apabila nilai = 14 – 22

Rendah apabila nilai = < 14

Dari data di atas menunjukkan bahwa dari jumlah 6 orang guru akuntansi bersertifikat dan menunjukkan katagori kinerja BAIK ditinjau dari aspek kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat ternyata terdapat 2 (dua) orang atau sekitar (32,3%), sedangkan yang lainnya (67,7%) masih menunjukkan dalam kataragori sedang atau cukup. Katagori baik yang diperoleh kedua orang guru tersebut berada pada nilai sekor rentangan yang bawah. Mereka yang tergolong kinerja Baik tersebut berdasarkan hasil penelusuran data dan dari berbagai sumber informan di lingkungan sekolah ternyata kedua orang guru tersebut memang sudah menunjukkan prestasi kerja yang cukup baik sebelum yang bersangkutan memperoleh sertifikat.

Hasil rekapitulasi kinerja guru akuntansi bersertifikat ditinjau dari empat kompetensi (pedagogic, professional, kepribadian, dan social) dan pengakuan pengalaman profesi menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja guru akuntansi bersertifikat masih dalam katagori cukup/sedang. Untuk jelasnya hasil audit kinerja guru secara menyeluruh dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 8: LAPORAN HASIL AUDIT KINERJA GURU AKUNTANSI SMK NEGERI-2 KOTOARJO

Periode Juli 2008 .s/d Juni 2009

NO.	Keterangan	Bobot Max. Pengakuan	Resp. Guru Akuntansi Bersertifikat						Ket
			1	2	3	4	5	6	
1	Bobot Normatif	1500							
2	Beban Kompetensi Inti Guru (1200)								
	2.1. Kompetensi Pedagogik (400)	400	265	230	245	250	260	225	
	2.1.1 Menguasai karakteristik Peserta Didik (PD)	35	25	25	25	25	25	25	
	2.1.2 Menguasai teori & prinsip Belajar	50	30	30	30	30	30	25	
	2.1.3 Mengembangkan kurikulum MP	50	35	30	35	35	30	25	
	2.1.4 Proses pembelajaran mendidik	50	35	35	25	30	35	30	
	2.1.5 Memanfaatkan TI dalam PBM	30	5	0	5	5	5	0	
	2.1.6 Memfasilitasi potensi PD	30	25	20	20	25	25	25	
	2.1.7 Komunikasi efektif & santun dg PD	30	20	15	20	20	20	20	
	2.1.8 Menyelenggarakan P&E PBM	45	40	40	40	40	40	40	
	2.1.9 Memanfaatkan hasil P&E	45	35	25	30	25	35	25	
	2.1.10 Melakukan tindakan reflektif	35	15	10	15	15	15	10	
	2.2. Kompetensi Kepribadian (200)	200	120	95	105	120	115	105	
	2.2.1 Bertindak sesuai norma agama, hukum, social, dan budaya nasional	40	25	20	20	25	25	20	
	2.2.2 Jujur, berakhlak mulia dan teladan	40	25	20	25	25	20	25	
	2.2.3 Pribadimantap, stabil, arif, wibawa	40	20	10	20	20	20	20	
	2.2.4 Etos kerja dan tangg.jawab tinggi	40	30	25	20	30	30	20	
	2.2.5 Menjunjung kode etik profesi guru	40	20	20	20	20	20	20	
	2.3. Kompetensi Sosial (150)	150	90	70	90	90	90	75	
	2.3.1 Obyektif dan tidak deskriminatif	40	25	20	25	25	25	20	

	2.3.2 Komunikasi efektif dan santun	35	25	15	25	25	25	20	
	2.3.3 Mampu beradaptasi di tempat tugas	40	30	25	30	30	30	25	
	2.3.4 Berkomunikasi dg komunitas profesi	35	10	10	10	10	10	10	
	2.4. Kompetensi Profesional (450)	450	285	230	210	260	270	215	
	2.4.1 Penguasaan keilmuan MP yg diampu	125	90	70	70	80	90	65	
	2.4.2 Menguasai kompetensi MP yg diampu	150	100	85	80	90	90	80	
	2.4.3 Mengembangkan keprofesionalan	100	65	50	40	60	65	50	
	2.4.4 Memanfaatkan TI untuk profesi	75	30	20	20	30	25	20	
3	Pengakuan pengalaman profesi guru (300)	300	125	90	95	120	120	85	
	3.1 Kualifikasi akademik (S2 = 75, S3=100, dan S1= 40)	100	40	40	40	40	40	40	
	3.2 Pendidikan dan pelatihan	30	10	0	0	5	10	0	
	3.3 Pengalaman mengajar	20	15	15	10	15	10	10	
	3.4 Perencanaan dan pelaks. Pembelajaran	20	10	10	10	10	10	10	
	3.5 Penilaian dari atasan dan pengawas	20	10	5	10	10	10	5	
	3.6 Prestasi Akademik	40	20	10	10	20	20	10	
	3.7 Karya pengembangan profesi	40	10	5	10	10	10	5	
	3.8 Keikutsertaan dalam forum ilmiah	10	5	0	0	5	5	0	
	3.9 Pengalaman organisasi sosial&Penddkn	10	5	5	5	5	5	5	
	3.10 Penghargaan bidang pendidikan	10	0	0	0	0	0	0	
	JUMLAH BEBAN TANGG.JAWAB PROFESI	1500							
	Nilai Total Penilaian Kinerja Guru		880	715	745	840	855	705	
	Kesimpulan		B	C	C	C	B	C	

Keterangan: B = Baik, C/S = Cukup, R = Rendah

Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah guru akuntansi bersertifikat yang memiliki kinerja baik terdapat 2 orang guru (32,33%) dan lainnya sebanyak 4 orang guru (66,77%) tergolong dalam katagori Cukup/sedang.

Hasil penilaian audit kinerja guru akuntansi bersertifikat tersebut juga mempunyai kesamaan dengan hasil penilaian kepala sekolah, yang secara kualitatif mengatakan bahwa jumlah guru akuntansi bersertifikat yang memiliki katagori baik terdapat 2 (dua) orang guru. Mereka umumnya masih belum mampu menunjukkan kinerja secara optimal terutama dalam kaitannya dengan kegiatan untuk mendukung peningkatan kualitas mutu pendidikan di SMK Negeri-2 Kutoarjo.

2. Pembahasan tentang pengaruh pemberian sertifikat pendidik terhadap kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMKN-2 Kutoarjo Purworejo.

Secara umum responden guru akuntansi bersertifikat berpendapat bahwa dengan adanya sertifikasi pendidik yang melekat pada diri guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru. Ada beberapa factor yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru dimaksud, yaitu antara lain adalah sebagai berikut: (1) mereka termotifasi untuk bekerja lebih baik dibandingkan sebelum bersertifikat, karena membawa dampak secara moralitas apalagi sering digunakan sebagai ukuran bagi guru lain yang belum bersertifikat, (2) umumnya mereka bekerja lebih tertib dan disiplin, (3) mereka umumnya mempersiapkan bahan ajar sejak dini dengan metode dan pengayaan materi yang lebih memadai, (4) cenderung mencari bahan ajar atau buku-buku literature disesuaikan dengan kebutuhan masa kini, (5) cenderung adanya keinginan untuk menjaga nama baik dan meningkatkan pelaksanaan ibadah sehari-hari, (6) meningkatkan komunikasi social kemasyarakatan dan teman sejawat yang lebih baik lagi, dan (7) lebih meningkatkan untuk mentaati tata tertib sekolah dan peraturan yang berlaku di sekolah secara konsekuen.

Untuk mengukur kinerja guru bersertifikat ini digunakan model evaluasi yang dikeluarkan oleh Depdiknas, yaitu menggunakan model portofolio.

Contoh form laporan kinerja guru berdasarkan pengelompokan komponen portofolio dan ketentuannya sebagaimana yang termaktub pada buku panduan penyusunan portofolio (PP No. 18 Tahun 2007) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9 : Bentuk Laporan Kinerja Guru Menurut Penilaian Portofolio Depdiknas.

No.	Unsur Komponen Portofolio	Skor
A.	Unsur Kualifikasi dan Tugas Pokok (<i>minimal 300 dan semua sub unsur tidak boleh kosong</i>)	
1	Kualifikasi akademik	525
2	Pengalaman mengajar	160
3	Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	160
	JUMLAH	845
B.	Unsur Pengembangan Profesi (<i>minimal 200 dan Guru yang ditugaskan pada daerah khusus minimal 150</i>)	
1	Pendidikan dan pelatihan	200
2	Penilaian dari atasan dan pengawas	50
3	Prestasi akademik	160
4	Karya pengembangan profesi	85
	JUMLAH	495
C.	Unsur Pendukung Profesi (<i>tidak boleh nol dan maksimum 100</i>)	
1	Keikutsertaan dalam forum ilmiah	62
2	Pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan social	48
3	Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan	50
	JUMLAH	160
	JUMLAH TOTAL	1.500

Batas lulus ditetapkan minimal skor 850 (57% dari perkiraan skor maksimum).

Apabila tidak memperhitungkan kualifikasi akademik ijazah S2 dan S3, maka batas lulus menjadi : $850/1125 \times 100\% = 75,56\%$.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diberikan gambaran tentang penilaian kinerja guru akuntansi bersertifikat dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, yaitu nampak pada table berikut ini.

Tabel 10 : Pengaruh kinerja guru sebelum dan sesudah bersertifikat

No. Resp	Kinerja Guru		Perubahan Naik (Turun)		Dampak Perubahan (pengaruh)		
	Sebelum	Bersertifikat	Besaran	%	Rendah	Sedang	Tinggi
1	860	880	20	2,33	v		
2	680	715	35	5,15	v		
3	700	745	45	6,43	v		
4	850	840	(10)	(1,18)	v		
5	850	855	5	0,59	v		
6	690	705	15	2,17	v		

Catatan: Nilai kinerja guru pada saat sebelum, didasarkan pada pendapat guru atas hasil rata-rata penilaian awal portofolio (murni) tanpa memperhitungkan hasil kelulusan PLPG. Di samping itu juga mempertimbangkan kejujuran guru pada saat pengisian portofolio, dimana umumnya setelah mendapatkan pelatihan dan petunjuk pengisian portofolio cenderung melakukan upaya-upaya perbaikan dan memaksa diri melakukan penyesuaian-penyesuaian, serta hasil judgement atas kinerja guru akuntansi bersertifikat dan pendapat kepala sekolah, tentang besarnya peningkatan kinerja setelah mendapatkan sertifikat. Peningkatan kinerja kurang dari 20% (Rendah), 21%-40% (Sedang), dan lebih 40% (Tinggi).

Dari data di atas memberikan gambaran bahwa pengaruh kinerja guru bagi guru akuntansi bersertifikat jika dibandingkan dengan sebelumnya menunjukkan adanya perubahan kenaikan kinerja, namun besarnya kenaikan kinerja tersebut masih dalam katagori rendah. Atau dengan kata lain bahwa terdapat adanya pengaruh positif bagi guru akuntansi bersertifikat terhadap kinerja guru, meskipun besarnya pengaruh tersebut masih dalam katagori rendah. Karena besarnya pengaruh tersebut masih belum optimal, maka dampak yang dirasakan pada lingkungan sekolahpun masih belum mampu secara optimal dalam rangka

peningkatan mutu pendidikan terutama bagi program keahlian akuntansi.

Bagi guru yang awalnya sudah berkinerja baik maupun guru yang belum berkinerja baik, ternyata dengan adanya sertifikat yang melekat pada diri guru, umumnya mereka cenderung berkinerja lebih baik dari keadaan sebelumnya. Hal tersebut menurut mereka sebagai salah satu upaya untuk membuktikan bahwa kinerja guru bersertifikat harus lebih baik dibandingkan sebelum menerima sertifikat. Komitmen tersebut antara lain ditunjukkan dengan upaya untuk mempersiapkan perencanaan PBM yang lebih baik, kedisiplinan yang lebih baik, serta peningkatan kompetensi yang lebih baik dari sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diungkapkan di muka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan audit kinerja guru akuntansi bersertifikat, menunjukkan bahwa dari 6 orang guru ternyata sebagian besar (64,7%) masih dalam katagori memiliki kinerja Cukup/Sedang, dan hanya terdapat 2 orang (32,3%) yang sudah menunjukkan katagori kinerja Baik. Mereka yang memiliki kinerja baik ini masih dalam range bawah atau dalam keadaan belum optimal. Sehingga kinerjanya masih perlu untuk ditingkatkan lagi.
2. Pemberian sertifikat pendidik pada guru akuntansi di SMKN-2 Kutoarjo memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik. Namun besarnya pengaruh tersebut menunjukkan tidak begitu kuat atau dalam katagori rendah. Hal tersebut antara lain disebabkan karena umumnya guru-guru akuntansi yang telah memperoleh sertifikat tersebut sebelumnya juga sudah menunjukkan kinerja dalam katagori Cukup/Sedang, baik ditinjau dari aspek kepatuhan terhadap peratauran dan pelaksanaan praktik yang sehat maupun dari aspek kompetensinya (pedagogic, professional, kepribadian, dan social). Karena besarnya pengaruh tersebut masih belum optimal, maka dampak yang dirasakan pada lingkungan sekolahpun masih belum mampu secara optimal dalam rangka peningkatan mutu pendidikan terutama bagi program keahlian akuntansi.

B. Saran Kebijakan

Ada beberapa saran kebijakan yang dapat direkomendasikan kepada pihak terkait dalam upaya peningkatan kinerja guru akuntansi bersertifikat, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Mengingat kinerja guru akuntansi bersertifikat di SMK Negeri-2 Kutoarjo Purworejo masih belum menunjukkan kinerja yang optimal, dan bahkan sebagian besar dalam katagori kinerja Cukup/Sedang, maka bagi pihak-pihak terkait, seperti: Lembaga Sekolah SMK Negeri-2 Kutoarjo, Depdiknas, Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi, dan pihak lainnya untuk segera mengambil langkah-langkah kebijakan berupa: (a) pelatihan khusus terutama yang berkaitan dengan aspek kompetensi pedagogic dan aspek kompetensi profesional yang relevan dengan bidang akuntansi yang diajarkan, (b) perlu dilakukan evaluasi kinerja guru secara berkala minimal satu kali dalam dua tahun bagi guru akuntansi bersertifikat, oleh Perguruan Tinggi atau lembaga independent profesi pendidik, (c) dalam mengalokasikan kuota guru yang akan disertifikasi sebaiknya perlu memperhatikan urutan prioritas, seperti: kepangkatan dan lama pengalaman mengajar, dan (d) sebaiknya untuk kepala sekolah yang telah memenuhi persyaratan akademik dan kepangkatan diberikan sertifikasi terlebih dahulu, sehingga memiliki kewenangan untuk menilai guru binaannya yang akan disertifikat.

2. Bagi guru akuntansi yang telah memperoleh sertifikat pendidik seyogyanya agar segera diberikan tunjangan sesuai peraturan yang berlaku, selama yang bersangkutan telah menunjukkan kinerja memadai. Di samping itu bagi guru yang sudah bersertifikat dan memperoleh tunjangan profesi agar membuat laporan kinerjanya sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun.
3. Bagi guru akuntansi yang bersertifikat setelah berjalan selama dua tahun ternyata kinerjanya tidak menunjukkan keadaan yang memadai, maka sebaiknya tunjangan profesi pendidik tersebut dicabut atau ditangguhkan, dan dievaluasi kembali dalam tahun berikutnya. Apabila hasil audit menunjukkan kinerja yang memadai maka tunjangan profesi dapat dibayarkan kembali pada tahun berikutnya setelah ada laporan audit yang meyakinkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Standardisasi Nasional. 2001. *Sistem Standardisasi Nasional*. Jakarta: BSN.
- Brooks, J.G. dan Brooks, MG. 1993. *The Case for Constructivist Classrooms*. Virginia: ASCD.
- Connor, J.R. 1990. *Naive Conceptions and the School Science Curriculum. What Research Says to the Science Teaching VII*. Washington DC.: NSTA, 5-18.
- Chang, W. (2003). *Sosialisasi nilai-nilai moral*. <http://www.kcm.com/htm> diambil pada tanggal 20 Juni 2004.
- Chazan, B. (1985). *Contemporary approaches to moral education*, New York: Teacher College Press.
- Cheppy, H. (1995). *Dimensi-dimensi pendidikan moral*. Semarang: IKIP Semarang Press
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Lulusan PGSM/ SMA*. Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Departemen Pendidikan Nasional (2006) Undang-undang Republik Indonesia, No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Dirjen Dikdasmen. Depdiknas. 2002. *Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI Program D2 PGSD*. Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Lulusan PGSM/ SMA*. Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Kendall, J.S. dan Marzano, R.J. 1997. *Content Knowledge: A Compendium of Standard and Benchmarks for K-12 Education*. Auora, Colorado: McRel Mid-Continent Regional Educational Laboratory, USA-ASCD.
- Marzano. R.J., Brand, R.S., Hughes, C.S, Jones, B.F., Presseisen, B.Z., Rankin, S.C., dan Suhor, C. 1988. *Dimensions of Thinking: A Framework for Curriculum and Instruction*. Alexandria, Virginia: ASCD
- Masrun, dkk. 1986. *Kemandirian sebagai Kualitas Pendidikan Manusia Indonesia*. Makalah Seminar Nasional Ilmu-Ilmu Social HIPIS Ujung Pandang, 15-19 December.
- Mulyasa E., (2003),. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa E.. (2005),. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nana Syaodih S. (2003). *Kurikulum berbasis kompetensi di Perguruan Tinggi*. Bahan Cermah dalam Lokakarya Penyusunan Kurikulum Berbasis Kompetensi Kantor KOPERTIS Wilayah IV Depdiknas.
- Ngadirin Setiawan, Muhyadi, dan Sukirno, 2007. *Pengembangan Model Audit Kinerja Guru dalam Mendukung Program Sertifikasi Pendidik*, Laporan Hasil Penelitian, Balitbang Depdiknas.
- Schacter, J. (2006). *Teacher performance-based accountability : why, what and how*. Santa Moica : Miken Family Foundation. Diambil pada tanggal 15 Pebruari 2006 dari <http://www.mff.org/pubs/performance-assessment.pdf>
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. (2003). *Tentang sistem pendidikan nasional*, Bandung, Penerbit: Citra Umbara.