



LAPORAN PENELITIAN

MODEL EVALUASI KINERJA

GURU PROFESIONAL

Oleh :

Moch Bruri Triyono
Badrun Kartowagiran

PUSBANGSIJIAN LEMLIT
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2009

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru (Dikti, 2006).

Saat ini jumlah guru dalam jabatan ada sekitar 2306015 orang yang direncanakan akan disertifikasi secara bertahap selama sekitar 10 tahun (Depdiknas, 2008). Data ini menunjukkan bahwa betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik bila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Hal ini dapat terjadi bila setelah disertifikasi, kinerja guru

menurun karena merasa tidak dinilai, dan tidak ada sanksi. Oleh karena itulah perlu disusun model evaluasi kinerja guru yang telah disertifikasi.

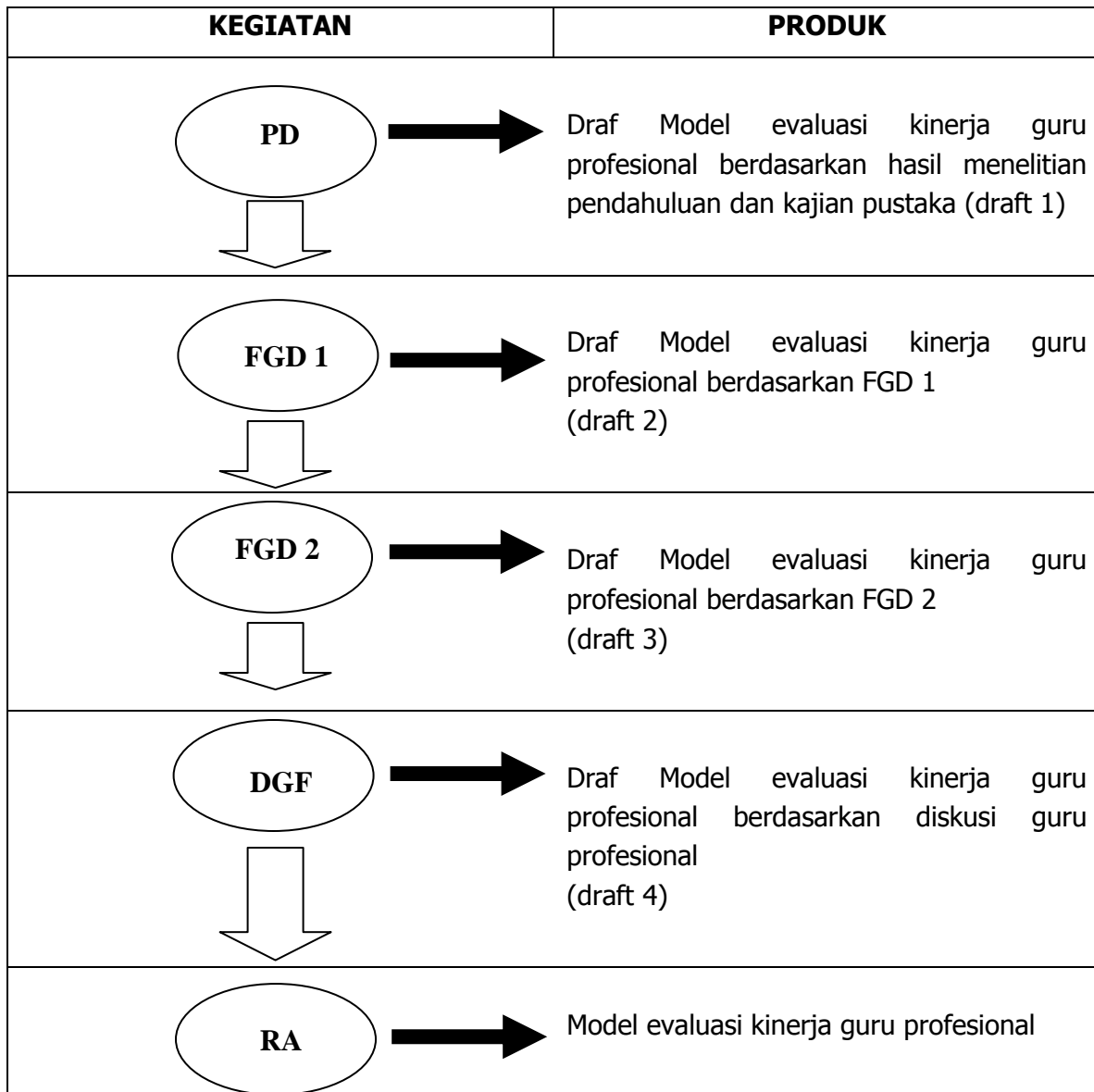
Untuk dapat melakukan penelitian dengan benar maka perlu dikaji pustaka terkait, yakni kajian teori dan hasil penelitian yang relevan. Kajian teori dilakukan pada hal-hal: (1) kompetensi guru, (2) sertifikat pendidik, (3) evaluasi kinerja guru profesional, dan (4) pengembangan kompetensi guru secara terus menerus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D), yakni suatu penelitian pengembangan yang diawali dengan suatu penelitian. Penelitian awal dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan monev pelaksanaan sertifikasi di beberapa LPTK Penyelenggara (salah satu anggota tim peneliti adalah Tim nasional sertifikasi guru) diteruskan dengan kajian pustaka, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan permendiknas, diteruskan dengan pengembangan. Secara lengkap dapat dilihat pada prosedur penelitian berikut

1. Prosedur Penelitian

Secara figural, prosedur penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Prosedur Penelitian

Keterangan:

PD : Pengembangan draf model evaluasi kinerja guru berdasarkan pada monev yang lalu dan kajian pustaka

FGD 1 : FGD dengan peserta para pakar pendidikan dari UNY

FGD 2 : FGD dengan peserta para pakar pendidikan dari LPTK Negeri se Jawa
DGF : Diskusi guru profesional untuk memberi masukan pada draf model
RA : Review akhir untuk menghasilkan model evaluasi kinerja guru profesional

Secara grafis, prosedur penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1, sedangkan penjelasannya adalah sebagai berikut.

- a. Melakukan kajian terhadap hasil monev yang lalu, yang dilakukan oleh salah satu Tim Peneliti yang kebetulan menjadi Tim Nasional Sertifikasi guru. Juga dilakukan kajian terhadap undang-undang, peraturan pemerintah, permendiknas, dan beberapa teori. Dari hasil kajian ini, disusunlah model evaluasi kinerja guru profesional (draf I).
- b. Melakukan Focus Group Discussion (FGD) I, yaitu suatu kegiatan atau diskusi untuk memperoleh masukan guna memperbaiki draf I. Hasil perbaikan ini disebut atau diberi nama draf II. Peserta FGD I ini adalah para pakar pendidikan dari Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) yang berjumlah sekitar 20 orang.
- c. Melakukan Focus Group Discussion (FGD) II, yaitu suatu kegiatan atau diskusi untuk memperoleh masukan guna memperbaiki draf II. Hasil perbaikan ini disebut atau diberi nama draf III. Peserta FGD II ini adalah para pakar pendidikan dari Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) 4 orang, Universitas Negeri Jakarta (UNJ) 2 orang, Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung 2 orang, FKIP UNS Surakarta 2 orang, Unes Semarang 2 orang, Unesa Surabaya 2 orang, Universitas Negeri Malang (UM) 2 orang, dan dari Universitas Jember (Unej) 2 orang. Jadi peserta FGD II ini ada 18 orang.
- d. Melakukan sosialisasi dan diskusi untuk memberi masukan pada draf III. Hasil perbaikan ini disebut atau diberi nama Model Evaluasi Kinerja Guru Profesional. Peserta kegiatan ini adalah guru yang ada di Provinsi D.I. Yogyakarta dan sudah disertifikasi.

2. Subyek Penelitian

Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah para pakar pendidikan dari UNY, UNJ, UPI, UNES, UNS, UNESA, UM, UNEJ Jember, guru SD, guru SMP, guru SMA, dan guru SMK. Secara rinci, sebaran responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Distribusi Responden

NO	KEGIATAN	JUMLAH RESPONDEN
1	FGD I	20 pakar pendidikan dari UNY
2	FGD II	18 pakar pendidikan dari UNY, UNJ, UPI, UNS, UNES, UNESA, UM, dan UNEJ, masing-masing LPTK 2 orang, kecuali UNY = 4 orang
3	Sosialisasi dan diskusi	SD : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas
		SMP : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas
		SMA : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas
		SMK : 6 guru, 3 Kasek, 2 Pengawas
TOTAL RESPONDEN		82 orang

3. Metode Pengumpulan Data

Sumber data (responden) dalam penelitian ini adalah guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, pakar pendidikan dari UNY, UNJ, UPI, UNS, UNES, UNESA, UM, dan UNEJ. Data dikumpulkan dengan cara berdiskusi, wawancara, dan pengisian dan atau penjawaban instrumen. Setelah diberi draf model evaluasi, responden diminta memberi masukan untuk perbaikan draf model. Para pakar diminta untuk memberi masukan terkait dengan konsep, kelengkapan, dan keterbacaan. Guru diminta untuk memberi masukan terkait dengan kelengkapan, keterbacaan, dan visibilitas (kemungkinan dapat dilaksanakan) dari isi draf model.

4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Teknik statistik deskriptif kuantitatif digunakan untuk

mendeskripsikan berapa responden yang hadir dan memberi masukan, berapa responden yang hadir tetapi tidak memberi masukan, serta berapa responden yang tidak hadir. Sementara itu, teknik statistik deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan kata, kalimat, dan atau substansi apa saja yang harus dihilangkan atau ditambahkan pada draf model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model evaluasi kinerja guru profesional ini terdiri dari kriteria model, instrumen untuk mengukur kinerja guru, dan prosedur evaluasi kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kriteria Model

Dalam penelitian ini, kriteria model dikembangkan secara bertahap, mulai dari draf kriteria model 1, 2, dan 3. Pada draf kriteria model 1, kriteria model hanya terdiri dari tiga hal, yaitu: valid, mudah dan murah. Hal ini didasarkan pada pendapat Ebel (1998) yang menyatakan bahwa instrumen yang baik adalah instrument yang valid, reliabel, dan efisien. Model evaluasi yang dikembangkan harus valid, artinya model itu harus mampu mengungkap kinerja guru professional yang sesuai dengan kemampuan yang sebenarnya. Dengan kriteria yang mudah dan murah, diharapkan guru terdorong untuk mengikuti penilaian kinerja secara prosedural dan jujur atau tidak curang dalam mencari bukti-bukti kinerja (portofolio). Selain itu, biaya yang dikeluarkan pemerintah untuk mengevaluasi kinerja guru professional juga murah.

Pada draf kriteria model 1 ini, subyek yang terlibat adalah kepala sekolah, pengawas, guru, dan siswa. Dalam hal ini, kinerja guru dinilai oleh kepala sekolah, pengawas, sesama guru, dan siswa. Sementara itu materi atau kompetensi yang dinilai adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi professional (Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008). Draft kriteria model 1 dapat dilihat pada Lampiran 1.

Draf kriteria model 1 dibahas pada pertemuan para peneliti sehingga terbitlah draf kriteria model 2. Pada prinsipnya, hampir sama antara draf kriteria model 1 dan kriteria model 2, perbedaannya adalah pada draf 1, kriteria model hanya terdiri dari 3 komponen, yaitu mudah, dan murah, sedangkan pada draf model 2 ditambah dengan menyeluruh dan berkelanjutan. Model evaluasi kinerja guru professional harus

menyeluruh, mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogic, dan kompetensi professional. Model evaluasi ini juga harus berkelanjutan, artinya model evaluasi kinerja ini harus merupakan continuous assessment sehingga mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja, atau paling tidak tetap mempertahankan kinerja baiknya. Hal ini sesuai dengan harapan bangsa Indonesia yang disampaikan oleh Dirjen Pembinaan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), Baedhowi (2009) yang mengatakn bahwa guru professional dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai karirnya secara optimal sebagai pendidik yang dilakukan tidak saja melalui pendidikan formal tetapi berbagai kegiatan. Draf kriteria model 2 dapat dilihat pada Lampiran 2.

Draf kriteria model 2 dibahas pada pertemuan para peneliti dan akhirnya diperoleh kriteria model evaluasi yang terakhir. Dibandingkan dengan draf kriteria model 2, pada kriteria model 3 komponen yang terlibat ditambah dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi, dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP). Dinas pendidikan kabupaten/kota adalah institusi yang bertanggung jawab pada pembinaan guru di kabupaten/kota, sedangkan LPMP adalah lembaga yang bertugas untuk menjamin mutu pendidikan di provinsi tertentu.

2. Model Evaluasi Kinerja

Mengacu kriteria model 3, selanjutnya dikembangkanlah model evaluasi kinerja guru professional. Model evaluasi ini terdiri dari dua komponen, yaitu: (1) mekanisme evaluasi, dan (2) substansi yang dievaluasi yang dalam hal ini berbentuk portofolio. Mekanisme adalah hubungan antar institusi/lembaga dalam melaksanakan tugas atau peran agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu (mulai dari saat guru lulus sertifikasi sampai dengan pendaftaran untuk mengikuti evaluasi kinerja ulang.

Sesuai dengan rancangan prosedur penelitian yang telah dipaparkan pada Bab III, model evaluasi kinerja ini dikembangkan dalam tiga tahap, yaitu: (1) model evaluasi secara teori (draf I), (2) model evaluasi hasil FGD 1 (draf II), (3) model evaluasi hasil FGD 2 (draf III), dan (4) model evaluasi hasil diskusi dengan guru atau model evaluasi

kinerja guru profesional. Draft I model evaluasi kinerja guru professional adalah sebagai berikut.

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

Hasil pembuatan mekanisme penilaian (draft III), indikator, dan instrument penilaian kinerja guru selanjutnya sesuai prosedur yang telah ditetapkan pada metode penelitian, dilaksanakan Diskusi Guru Profesional (DGF) untuk memberi masukan pada mekanisme penilaian draft III, indikator, dan instrument penilaian kinerja guru.

Berdasarkan masukan dari forum diskusi dan analisis peneliti, selanjutnya dibuat review sebagai draft akhir dalam penelitian ini yang disebut Model Evaluasi Kinerja Guru Profesional yang terdiri atas 1) Mekanisme penilaian kinerja guru professional, 2)

Indikator minimum atau criteria guru professional, dan 3) instrument: IPKG 1 atau Lampiran 1, IPKG 2 atau Lampiran 2, dan instrumen penilaian dari atasan dan pengawas atau Lampiran 3.

Hasil dari FGD2 dan diskusi Tim peneliti digunakan untuk memperbaiki model evaluasi kinerja guru professional. Hasil revisi ini selanjutnya digunakan untuk FGD 3 yang disertai oleh 39 peserta seperti tabel di atas. Hasil dari FGD 3 adalah sebagai berikut.

1. Mekanisme penilaian kinerja guru professional:

Tidak ada perubahan dari yang diusulkan, yakni mekanismen seperti pada model evaluasi kinerja professional draf III.

2. Indikator minimal (criteria) guru profesional :

- a. resertifikasi dilakukan setiap 4 tahun sekali,
- b. meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi bila umurnya masih kurang dari 50 th,
- c. mengikuti diklat tingkat nasional 2 kali atau tingkat provinsi 3 kali atau tingkat kabupaten/kota 4 kali setiap 4 tahun
- d. mampu menyusun RPP dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil penilaian RPP yang mereka buat dengan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I atau Lampiran 1 dengan nilai 75%, dan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil pelaksanaan pembelajaran mereka yang dinilai dengan menggunakan IPKG II atau Lampiran 2 mendapat 75%,
- e. mendapat penilaian di bidang kompetensi kepribadian dan sosial dari atasan dan pengawas dengan instrument Lampiran 3 dan mendapat nilai 75%,
- f. berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba atau paling tidak pernah mengikuti lomba tingkat provinsi 1 kali atau tingkat kabupaten/kota 2 kali
- g. memiliki keahlian khusus misal sebagai juri, dan sebagainya bila ada
- h. mampu membimbing siswa sampai ada yang juara, diusahakan paling tidak tingkat kabupaten/kota 1 kali

- i. paling tidak sudah berusaha menulis buku,
- j. membuat media pembelajaran, paling tidak 4 kali
- k. paling tidak, belajar menulis artikel 1 kali
- l. melakukan penelitian, paling tidak 2 kali
- m. mengikuti forum ilmiah, paling tidak 2 kali tingkat kabupaten/kota

-

3. Instrumen penilaian kinerja guru professional:

Tidak ada perubahan dari yang diusulkan (hasil FGD 2), yaitu:

- a. Lembar Penilaian RPP (Lampiran 1)
- b. Lembar Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran (lampiran 2)
- c. Lembar Penilaian Atasan dan Pengawas (Lampiran 3)

PEMBAHASAN

Tujuan utama sertifikasi adalah meningkatkan kualitas pendidik disertai dengan meningkatkan kesejahteraan. Namun kenyatannya tidak demikian, karena motivasi utama guru mengikuti sertifikasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian Hartoyo dan Baedhowi (2009) seperti yang telah ddijelaskan di atas.

Apabila motivasi utama guru mengikuti sertifikasi bukan untuk meningkatkan kualitas diri maka perlu adanya pembinaan kompetensi secara menerus, atau bahkan ada semacam sertifikasi ulang. Hal ini senada dengan pendapat Baedhowi (2009) yang mengatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan agar kualitas guru meningkat pasca sertifikasi adalah menyelenggarakan *continuous professional development* (CPD) bagi guru. CPD sangat relevan bagi guru pada semua jenjang karier dan tingkat pendidikan karena sebagai guru mereka harus terus meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan. CPD dirancang untuk mendukung/memenuhi kebutuhan masing-masing individu guru serta untuk meningkatkan kinerja profesionalisme dan kompetensi mereka.

Selaras dengan pendapat di atas, apabila setiap 4 tahun sekali ada resertifikasi, maka guru yang sudah lulus sertifikasi itu "dipaksa" untuk melakukan hal-hal berikut.

- a. mengajar 24 jam setiap minggu
- b. meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi bila umurnya masih kurang dari 50 th,
- c. mengikuti diklat tingkat nasional 2 kali atau tingkat provinsi 3 kali atau tingkat kabupaten/kota 4 kali setiap 4 tahun
- d. mampu menyusun RPP dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil penilaian RPP yang mereka buat dengan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I atau Lampiran 1 dengan nilai 75%, dan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil pelaksanaan pembelajaran mereka yang dinilai dengan menggunakan IPKG II atau Lampiran 2 mendapat 75%,
- e. mendapat penilaian di bidang kompetensi kepribadian dan sosial dari atasan dan pengawas dengan instrument Lampiran 3 dan mendapat nilai 75%,
- f. berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba atau paling tidak pernah mengikuti lomba tingkat provinsi 1 kali atau tingkat kabupaten/kota 2 kali
- g. memiliki keahlian khusus missal sebagai juri, dan sebagainya bila ada
- h. mampu membimbing siswa sampai ada yang juara, diusahakan paling tidak tingkat kabupaten/kota 1 kali
- i. paling tidak sudah berusaha menulis buku,
- j. membuat media pembelajaran, paling tidak 4 kali
- k. paling tidak, belajar menulis artikel 1 kali
- l. melakukan penelitian, paling tidak 2 kali
- m. mengikuti forum ilmiah, paling tidak 2 kali tingkat kabupaten/kota

Dengan melakukan hal-hal di atas maka secara tidak langsung guru telah melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous professional development* atau CPD). Hal ini dapat difahami karena dalam CPD tidak membedakan antara belajar melalui jalur resmu/kursus dengan belajar sambil melakukan aktivitas sebagai guru/pengajar. Menurut *Royal Institute of Professional Development di Inggris* (Baedhowi, 2009) *CPD is defined as the continous updating of profssional knowledge*

and the improvement of professional competence throughout a person working life. It is a commitment to being professional, keeping us to date and continuously seeking to improve it. It is the key to optimizing a person's career opportunities, both today and for the future. Definisi ini mengandung makna bahwa peningkatan pengetahuan profesional dan perbaikan ketrampilan profesional yang secara sadar dilakukan terus menerus/berkelanjutan sepanjang hayat seorang guru. Hal ini merupakan sebuah komitmen untuk menjadi guru professional, up to date selalu berupaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri. Hal ini adalah kunci dalam mengoptimalkan kesempatan karir seseorang, baik pada masa kini maupun masa depan.

Dalam dunia pendidikan, perkembangan atau peningkatan kualitas tersebut pada umumnya dikenal dengan "*in-service training*" atau INSET , dengan penekanan pada proses bukan semata-mata hasil. Dalam perkembangannya CPD lebih menekankan pada guru sendiri yang lebih proaktif dan kreatif. Dengan kata lain, guru bertanggung jawab terhadap perkembangan karir jangka panjangnya, di bawah naungan kepala sekolah tempatnya mengajar. CPD merupakan komitmen holistik untuk memperkaya struktur keterampilan serta kompetensi personal atau profesional guru. CPD juga bisa dimaknai sebagai peningkatan pengetahuan profesional dan perbaikan ketrampilan profesional yang secara sadar dilakukan terus menerus/berkesinambungan sepanjang hayat seorang guru. Hal ini merupakan sebuah komitmen untuk menjadi guru profesional, *up to date* serta selalu berupaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri. Hal ini adalah kunci dalam mengoptimalkan kesempatan karier seseorang, baik pada masa kini maupun masa depan.

Joubert (Baedhowi, 2009) menyatakan bahwa karakteristik CPD yang efektif meliputi: (1) Komitmen yang tinggi dari para guru dan institusi; (2) Perencanaan CPD mendorong tumbuhnya jaringan antara para guru; (3) CPD secara nyata menekankan eksplisit apa yang dimaksud dengan perbaikan dalam praktik pembelajaran; (4) Fokus pada pelajaran tertentu; (5) Berpusat pada kegiatan berkenaan dengan: (a) kesadaran, kepercayaan, dan pengetahuan guru, (b) praktik pengajaran, dan (c) pembelajaran dan dukungan terhadap pengembangan serta evaluasi kegiatan berbasis kelas; (6) CPD

mendukung refleksi dan perenungan guru akan pembelajaran mereka dalam kelas; (7) CPD mendukung pengembangan dan evaluasi kegiatan berbasis kelas.

Sementara itu menurut *Training and Development Agency for Schools, London*, (Baedhowi, 2009) CPD yang efektif memiliki beberapa karakteristik berikut ini.

1. Setiap kegiatan merupakan bagian dari rencana jangka panjang yang memberikan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari, evaluasi, serta merefleksikan dan mengembangkan dalam kegiatan pembelajaran mereka;
2. Kegiatan direncanakan dengan pandangan/visi yang jelas mengenai praktik yang efektif atau lebih baik yang diinginkan;
3. Memungkinkan peserta mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang bersifat praktis, relevan dan dapat diterapkan dalam pandangan karir mereka;
4. Kegiatan dikembangkan oleh pihak yang memiliki pengalaman, kepakaran, serta keterampilan yang sesuai;
5. Menggunakan materi pembelajaran terbaik yang tersedia;
6. Mengakomodir pengetahuan dan pengalaman peserta;
7. Didukung oleh pelatihan dan mentoring dari sejawat yang berpengalaman baik dari dalam maupun dari luar sekolah;
8. Menggunakan observasi pembelajaran sebagai dasar diskusi mengenai fokus dari CPD dan pengaruhnya;
9. Mengambil model dari strategi belajar mengajar yang efektif;
10. Menekankan pada pencarian terus-menerus serta proses penemuan permasalahan dan solusi dalam kehidupan sehari-hari di sekolah;
11. Pengaruhnya dalam proses belajar dievaluasi dan hasilnya digunakan sebagai panduan kegiatan CPD selanjutnya.

Hasil penelitian Joubert (Baedhowi, 2009) menunjukkan bahwa CPD itu sarana yang sangat baik untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan. Dengan pendapat dari para ahli dan hasil penelitian ini maka dapat dipercayalah bila CPD mampu meningkatkan profesional guru secara berkelanjutan.

Model evaluasi kinerja guru professional yang dikembangkan dalam penelitian ini mirip sekali bila dibandingkan dengan CPD. Perbedaannya adalah CPD pada prinsipnya kegiatan mandiri, sedangkan model evaluasi kinerja ini masih memerlukan pengakuan secara formal dari Pemerintah karena kaitannya dengan kebijakan kesejahteraan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model ini cukup simple namun akan mampu meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan bila pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian yang mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Model evaluasi kinerja guru professional ini terdiri dari tiga komponen, yakni: (1) mekanisme penilaian kinerja guru professional, (2) criteria atau indicator guru professional, dan (3) instrumen kinerja guru professional yang terdiri dari IPKG I, IPKG II, dan Instrumen penilaian atasan dan pengawas yang ketiga-tiganya adalah instrument sertifikasi guru.
2. Model evaluasi kinerja guru professional yang dikembangkan ini cukup simpel namun mampu meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan bila pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan.

B. Saran

1. Guru harus berusaha keras dan jujur dalam mengumpulkan bukti-bukti kinerjanya
2. Dinas pendidikan kabupaten/kota sebaiknya selalu membina dan mengawasi guru dalam melakukan kegiatan akademik
3. Masyarakat sebaiknya berpartisipasi aktif agar guru terdorong untuk melakukan pengumpulan bukti-bukti kinerjanya secara jujur

4. Perlu ada penelitian lanjutan untuk melakukan uji model pada lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Baedhowi. 2009. *Tantangan Profesionalisme Guru pada Era Sertifikasi*. Naskah Pidato Pengukuhan Guru Besar UNS, tanggal 12 November 2009
- Brown, Arthur. <http://www.ed.state.nh.us/Certification/teacher.htm>
- Ditjen Dikti. 2008. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Jakarta: Depdiknas.
- Illinois State Board of Education. 2003. *Minimum Requirements for State Certificates*. File://A:/Certification Minimum Requirement Booklet.htm
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.*
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*
- Tim. 2006. *Naskah Akademik*. Jakarta: Ditjen Dikti
- Tim. 2009. *Buku 3. Panduan Penyusunan Portofolio*. Jakarta: Dikti.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokus Media
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Brown, Arthur. <http://www.ed.state.nh.us/Certification/teacher.htm>
- Cruckshank, D.C. 1985. *Model for the Preparation of America's Teachers*. Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Department of Education. 2003. *Certification Program for School Leaders (CPSL)*. [http:// www.doc.k12.hi.us/personnel/school/ admincert_cpsl.htm](http://www.doc.k12.hi.us/personnel/school/admincert_cpsl.htm)

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

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

Illinois State Board of Education. 2003. *Minimum Requirements for State Certificates*. File://A:/Certification Minimum Requirement Booklet.htm