

JURNAL KEPENDIDIKAN

JURNAL ILMIAH PENELITIAN PENDIDIKAN

- **Transformasi Sosial di Pedesaan: Studi Fenomenologis Proses Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat**
- **Model Pembelajaran Kewirausahaan pada PKBM Binaan SKB Kabupaten Temanggung**
- **Keefektifan Model Penemuan Terbimbing dan *Cooperative Learning* pada Pembelajaran Matematika**
- **Model Pembelajaran Berbasis *Learning Management System* dengan Pengembangan *Software Moodle* di SMA Negeri Kota Yogyakarta**
- **Pembinaan Karakter Siswa Berbasis Pendidikan Agama di SD dan SMP DIY**
- **Evaluasi Kinerja Guru IPA SD, SMP, dan SMA Pasca Sertifikasi**
- **Model *Networking* Sekolah sebagai Basis Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan**

JURNAL
KEPENDIDIKAN

Volume
41

Nomor
1

Halaman
1 - 126

Yogyakarta
Mei 2011

ISSN
0125 - 992X



Penerbit

Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta
bekerjasama dengan
Himpunan Evaluasi Pendidikan Indonesia (HEPI)

Dewan Redaksi

Ketua : Dr. Maman Suryaman
Sekretaris : Sumarno, Ph.D.
Anggota : Prof. Dr. Pujiati Suyata
Prof. Sarbiran, Ph.D.
Prof. Dr. Mundilarto
Prof. Dr. Ajat Sudrajat
Dr. Siswantoyo
Penyelaras Bahasa : Bambang Sugeng, Ph.D.
Redaksi Pelaksana : Dyah Respati Suryo S, M.Si.

Tata Usaha

Martutik, S.IP.

Periode Terbit

Dua kali setahun setiap bulan Mei dan November

Terbit Pertama

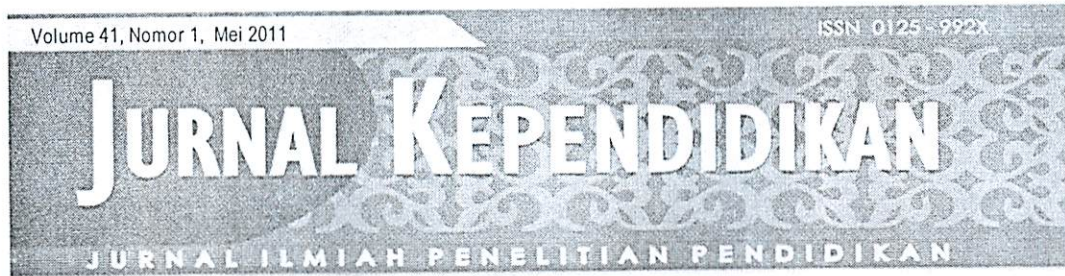
Mei 1980

Alamat Redaksi/Tata Usaha

Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta
Karangmalang, Yogyakarta. 55281
Telp. (0274) 586168 pesawat 242; 262; Fax. (0274) 518617
e-mail: lemlit@uny.ac.id atau lemlituny@yahoo.com

Alamat e- journal

<http://journal.uny.ac.id>



DAFTAR ISI

	halaman
Transformasi Sosial di Pedesaan: Studi Fenomenologis Proses Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat <i>Rahmad Santosa</i>	1 - 16
Model Pembelajaran Kewirausahaan pada PKBM Binaan SKB Kabupaten Temanggung <i>Azhar</i>	17 - 36
Keefektifan Model Penemuan Terbimbing dan <i>Cooperative Learning</i> pada Pembelajaran Matematika <i>Yopy Wahyu Purnomo</i>	37 - 54
Model Pembelajaran Berbasis <i>Learning Management System</i> dengan Pengembangan <i>Software Moodle</i> di SMA Negeri Kota Yogyakarta <i>Setya Raharja, Lantip Diat Prasajo, Ariyawan Agung Nugroho</i>	55 - 70
Pembinaan Karakter Siswa Berbasis Pendidikan Agama di SD dan SMP DIY <i>Marzuki, M.Murdiono, Samsuri</i>	71 - 86
Evaluasi Kinerja Guru IPA SD SMP dan SMA Pasca Sertifikasi <i>Suparwoto, Zuhdan Kun Prasetya, Mundilarto, Sukardjo, A.K. Projosantoso</i>	87 - 110
Model <i>Networking</i> Sekolah sebagai Basis Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan <i>Suhartanta, Sukoco, Zainal Arifin</i>	111 - 126

EVALUASI KINERJA GURU IPA SD, SMP, DAN SMA PASCA SERTIFIKASI

Suparwoto, Zuhdan Kun Prasetya, Mundilarto,
Sukardjo, A.K. Projosantoso

Dosen Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Yogyakarta
e-mail: suparwoto@gmail.com. HP. 081804237853

Abstract

The study is aimed at describing teachers' perceptions of their competencies after their certification processes in relation to their work performances in elementary schools, junior secondary schools, and senior secondary schools. The study is evaluation research as a follow-up of the certification process. The participants are Physics teachers of elementary schools, junior secondary schools, and senior secondary schools in Yogyakarta. The study involves two research stages of preliminary and development activities. The preliminary stage consists in reference reviews and field work to obtain accurate information on the research problems. The development stage consists in the construction and validation of the research instruments. The validated instrument is used for data collection. Findings show that the most prominent aspect of professional competencies occurs in junior secondary school teachers followed by elementary school teachers and junior secondary school teachers. The pedagogic, personal, and social aspects are prominent with elementary school teachers followed by junior secondary school teachers and junior secondary school teachers. All aspects related to work performances in all teachers show prominence in procedural matters. Creativity development is not prominent in all teachers.

Keywords: teacher competencies, certification, teacher work performance

Pendahuluan

Tugas pokok dan fungsi guru di sekolah antara lain sebagai pendidik profesional, pengajar, dan pengelola pembelajaran. Sebagai pendidik profesional, guru seharusnya selalu berupaya untuk mengembangkan potensi dan kepribadian peserta didik lewat keterampilan kerja yang dimilikinya. Ucapan, tingkah laku, dan teladan guru selalu diimbaskan kepada siswa-siswanya. Peran dan tugas sebagai pengajar adalah merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran. Sebagai pelatih dan pembimbing, guru berperan dalam hal memotivasi, mendorong, dan

melibatkan peserta didik dalam aktivitas belajarnya sehingga dapat menghasilkan perilaku positif dengan beragam keterampilan pada peserta didik. Menurut Djohar (2006:11), profil guru bidang studi minimal memuat tiga komponen dasar, yakni: memiliki kompetensi mengajar bidang studi yang diajarkan, profesional dalam melaksanakan tugasnya, dan terampil dalam melaksanakan tugas kesehariannya.

Sebagai pengelola dan pengembang program sekolah, peran guru adalah berkreasi dalam tugas membimbing dan melatih dengan fokus peserta didik memiliki keterampilan belajar yang dapat dimanfaatkan dalam hidup dan kehidupannya secara baik. Langkah yang dapat ditempuh guru antara lain membangun hubungan kemitraan dengan sekolah lain dan masyarakat pada umumnya. Terkait dengan peran sebagai tenaga profesional, tugas guru adalah melakukan upaya-upaya untuk melakukan tugas profesional secara baik, seperti keahlian, tanggung jawab, dan kesejawatan. Keahlian berkaitan dengan penguasaan bidang/cabang ilmu yang diajarkan. Tanggung jawab berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi guru di sekolah dan masyarakat. Kesejawatan berkaitan dengan hubungan guru dalam satu profesi maupun hubungan guru dengan profesi lain.

Aspek profesionalisme guru dan kepala sekolah merupakan salah satu barometer kualitas layanan pendidikan di suatu lembaga pendidikan dan dapat selalu menentukan kualitas pendidikan. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru profesional dalam undang-undang tersebut ditandai dengan kualifikasi akademik minimal sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV); menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian); memiliki sertifikat pendidik; sehat jasmani dan rohani; serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, pengertian profesional dapat dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Harapan masyarakat agar guru sebagai tenaga profesional dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran serta berdampak meningkatkan mutu pendidikan nasional. Oleh sebab itu, dengan

Suparwoto, dkk : Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)

terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Di beberapa negara, seperti Amerika Serikat, Inggris, Jepang, dan Australia sertifikasi guru telah dilakukan secara ketat dan berkelanjutan, sedangkan di negara Denmark sertifikasi guru baru mulai dirintis dengan sungguh-sungguh sejak tahun 2003. Namun, Korea Selatan dan Singapura tidak melakukan sertifikasi guru, tetapi melakukan kendali mutu dengan mengontrol secara ketat terhadap proses pendidikan dan kelulusan di lembaga penghasil guru. Semua itu tentu saja mengarah pada tujuan yang sama, yakni berupaya agar dihasilkan guru yang bermutu.

Pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia baru dimulai pada tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Secara khusus, jumlah sasaran peserta sertifikasi guru IPA di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) setiap tahunnya ditentukan oleh pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional. Tahapan pelaksanaan sertifikasi guru dimulai dengan pembentukan panitia pelaksanaan sertifikasi guru di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, pemberian kuota kepada dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/kota, dan penetapan peserta oleh dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/kota. Agar seluruh instansi dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/kota, LPMP, dan unsur terkait dengan pelaksanaan sertifikasi guru mempunyai pemahaman yang sama tentang kriteria dan proses penetapan peserta sertifikasi guru, disusunlah Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.

Kegiatan sertifikasi pendidik berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru. Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru

dan memenuhi syarat lain sesuai dengan ketentuan akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus bukan pegawai negeri sipil (bukan PNS).

Untuk alasan keefektifan, keefisienan pelaksanaan, dan penjaminan kualitas hasil sertifikasi guru, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahun ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah kuota yang ditetapkan pemerintah tersebut, disusunlah kuota guru peserta sertifikasi guru untuk masing-masing provinsi dan kabupaten/kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per kabupaten/kota yang masuk di Pusat Data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Penetapan guru peserta sertifikasi guru didasarkan pada kriteria dengan urutan prioritas 1) masa kerja, 2) usia, 3) pangkat dan golongan, 4) beban kerja, 5) tugas tambahan, dan 6) prestasi kerja.

Bentuk pelaksanaan sertifikasi guru dilakukan melalui portofolio. Portofolio diartikan sebagai sekumpulan informasi pribadi yang merupakan catatan dan dokumentasi atas pencapaian prestasi seseorang dalam pendidikannya. Secara lebih spesifik, portofolio guru berfungsi sebagai (1) wahana guru untuk menampilkan dan/atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktivitas, kualitas, dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung; (2) informasi/data dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; (3) dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti sertifikasi (layak mendapatkan sertifikat pendidikan atau belum); dan (4) dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru.

Penilaian portofolio guru dibatasi sebagai penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan rekam jejak prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembejalaran dan sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan. Portofolio guru terdiri

Suparwoto, dkk : Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)

atas 10 komponen, yakni: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Kesepuluh komponen portofolio tersebut merupakan refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi dan secara akumulatif dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan. Pemetaan kesepuluh komponen portofolio dalam konteks kompetensi guru disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Pemetaan Komponen Portofolio dalam Konteks Kompetensi Guru

No	Komponen Portofolio (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007)	Kompetensi guru			
		Pendidikan	Kepribadian	Sosial	Profesional
1.	Kualifikasi akademik	√			√
2.	Pendidikan dan pelatihan	√			√
3.	Pengalaman mengajar	√	√		√
4.	Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	√			√
5.	Penilaian dari atasan dan pengawas		√	√	
6.	Prestasi akademik	√		√	√
7.	Karya pengembangan profesi	√			√
8.	Keikutsertaan dalam forum ilmiah	√		√	√
9.	Pengalaman menjadi pengurus organisasi di bidang kependidikan dan sosial		√	√	
10.	Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan	√	√	√	√

Dalam Ketentuan Peralihan Pasal 66 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008, guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik S-1 atau D-

IV secara otomatis dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Syaratnya adalah guru tersebut sudah mencapai usia 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru atau mempunyai golongan IV/a, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/a.

Uraian di atas memberikan gambaran tentang tugas pokok dan fungsi guru serta gambaran sertifikasi guru beserta implikasinya. Tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kualitas guru dan kesejahteraannya. Sertifikasi guru dalam jabatan merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi ini guru juga bertujuan untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, seta (4) meningkatkan profesionalitas guru.

Beberapa permasalahan yang terjadi pada kegiatan sertifikasi guru menurut Baedhowi (2008:1) antara lain jumlah tenaga kependidikan (guru) seluruh Indonesia yang terdata di Depdiknas (sekarang Kemdiknas) sekarang ini ada 2.783.321 guru, termasuk guru Depag. Dari jumlah itu, sebanyak 63,1% masih belum memiliki kualifikasi S1/DIV. Selanjutnya, hasil penelitian Balitbang Depdiknas tahun 2003/2004 tentang kualifikasi pendidikan guru/dosen TK, SD, SMP, SMA, dan dosen PT menunjukkan bahwa banyak guru/dosen yang belum memiliki persyaratan kualifikasi. Guru TK sebanyak 137.069 orang, yang sudah memiliki kewenangan mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikan baru 12.929 orang (9,43%). Guru SD sebanyak 1.234.927 orang, yang sudah memiliki kewenangan mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikan baru 625.710 orang (50,67%). Guru SMP sebanyak 466.748 orang, yang sudah memiliki kewenangan mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikan baru 299.105 orang (64,08%). Guru SMA sebanyak 377.673 orang, yang sudah memiliki kewenangan mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikan baru 238.028 orang (63,02%).

Suparwoto,dkk : *Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)*

Kinerja guru

Kinerja, menurut Munir (2008:31) dan Nawawi (2006:62-67) adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan oleh suatu institusi tertentu. Hal ini ditegaskan oleh Fattah (2004:19) bahwa kinerja atau prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari empat hal, yakni *quality of work, promptness, initiative, capability*, dan *communication*. Hal ini berarti bahwa kinerja guru berkaitan dengan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan guru membina kerja sama dengan pihak lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yakni kompetensi (1) pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses kelanjutan pada organisasi untuk memperbaiki kinerja guru dengan mengembangkan kapabilitas dari sejawat tim guru dan kontributor guru sebagai individu.

Standar nasional pendidikan di antaranya mencakup standar pendidik dan standar tenaga kependidikan, yang antara lain pendidik perlu memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi tertentu. Standar tersebut adalah guru sebagai agen pembaharu pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta berkemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan standar tersebut, kualifikasi akademik dikaitkan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian relevan yang dimiliki guru. Selanjutnya, kompetensi sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Indikator yang dapat

dideteksi dari guru antara lain dapat (a) menguasai substansi kajian secara mendalam, (b) melaksanakan pembelajaran yang mendidik, (c) memiliki kepribadian yang kuat, serta (d) memiliki komitmen dan perhatian terhadap peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa indikator kinerja berkaitan dengan seberapa tinggi pencapaian aspek-aspek (1) kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas guru baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi, (2) fungsi kemampuan guru dalam menerima tugas untuk mencapai tujuan, (3) tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan guru, (4) kesuksesan guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan, serta (5) hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketersediaan waktu. Oleh sebab itu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri atas pengetahuan, pengalaman, dan tanggung jawab. Pengetahuan berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, sedangkan pengalaman berhubungan dengan jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja dan dengan substansi yang dikerjakan. Selanjutnya, kepribadian berhubungan dengan kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerja sama, ketekunan, kejujuran, sikap, dan motivasi kerja.

Profesi

Profesi merupakan pekerjaan atau dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Pada masyarakat modern, keahlian tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya (*earning a living*). Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Stinnett, dkk, (1968) menegaskan bahwa jabatan guru

Suparwoto, dkk : Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)

telah dianggap memenuhi kriteria profesi karena mengajar pasti melibatkan potensi intelektualitas. Bahkan, lebih lanjut disebutkan bahwa mengajar dapat diamati dan sebagai dasar dari semua jabatan profesional lainnya. Mengajar, disebutnya sebagai ibu dari segala profesi.

Ornstein, *et.al.* (dalam Sutjipto dan Kosasi, 2004:9); Sanusi (dalam Sagala, 2009:8); serta Anwar dan Sagala (2004:123) menyebutkan bahwa pengertian profesi mencakup (1) tugas tersebut dilakukan sebagai karier yang akan dilakukan sepanjang hayat; (2) sebelum melakukan pekerjaan diperlukan ilmu dan keterampilan tertentu, memerlukan pelatihan khusus dalam jangka waktu tertentu, dan tidak setiap orang dengan leluasa dapat melakukannya tanpa mengikuti persiapan yang memadai; (3) memiliki otonomi dalam mengambil keputusan terkait dengan tugasnya, tidak diatur oleh pihak lain walaupun dari atasannya; (4) mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang diakibatkan oleh keputusan profesional yang diambilnya; (5) memiliki komitmen terhadap jabatan dan klien serta dilakukan dengan menggunakan administrasi yang jelas dan mudah; (6) memiliki organisasi profesi dan asosiasi yang sepenuhnya diatur sendiri oleh anggotanya; (7) memiliki kode etik tersendiri untuk membantu memberikan penjelasan nyata yang meyakinkan kepada klien atau khalayak ramai; dan (8) mempunyai status sosial dan gaji yang tinggi bila dibandingkan dengan jabatan lainnya.

Kehidupan masyarakat modern ditandai oleh semakin profesionalnya tata kehidupan masyarakat tersebut namun di dalam suatu masyarakat sederhana berbagai profesi dilaksanakan berdasarkan tradisi dan kebudayaan yang statis. Profesi guru merupakan suatu bentuk spesialisasi pekerjaan yang menuntut kemampuan yang terus-menerus berubah dan berkembang. Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah. Blau dan Peter M (1973) menjelaskan bahwa ilmuwan tidak mempunyai klien, namun signifikansi profesional pada otonomi akademis adalah sejauh mana asosiasi akademisi dan

guru memperjuangkan profesinya. Dalam hal ini, profesi guru merupakan fenomena sosial yang kompleks karena berkaitan dengan bagaimana dia melihat dirinya sendiri dan dilihat oleh orang lain.

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa guru perlu memiliki pemahaman yang utuh tentang bagaimana profesionalisme profesi keguruan, otoritas profesional guru dan kebebasan akademik, serta tanggung jawab moral. Jadi, jabatan profesi adalah suatu sebutan yang didapat seseorang setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan dalam waktu yang cukup lama dalam bidang keahlian tertentu. Melalui proses tersebut guru mempunyai kewenangan khusus dalam memberikan suatu keputusan mandiri berdasarkan kode etik asosiasi yang harus dipertanggungjawabkan sampai kapanpun. Melakukan tugas profesi memperoleh posisi yang sangat prestisius dan mendapat imbalan gaji atau pembayaran yang tinggi atas jasa profesinya. Oleh karena itu, tidak semua pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang walaupun sudah cukup lama otomatis disebut sebagai tugas profesi:

Dalam kasus jabatan guru, *National Education Association* (Uno, 2008) merumuskan bahwa jabatan profesi merupakan jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual, menekuni suatu batang tubuh ilmu tertentu, didahului dengan persiapan profesional yang lama, memerlukan pelatihan jabatan yang kontinyu, menjanjikan karier bagi anggota secara permanen, mengikuti standar baku mutu tersendiri, lebih mementingkan layanan kepada masyarakat dibandingkan dengan mencari keuntungan pribadi, dan memiliki organisasi profesional yang kuat dan dapat melakukan kontrol terhadap anggota yang melakukan penyimpangan.

Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) mengembangkan standar kompetensi guru dan dosen. Badan inilah yang memiliki kewenangan untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan dosen yang hasilnya ditetapkan dengan Peraturan Menteri. Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, Ayat 10 disebutkan "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan".

Suparwoto, dkk : *Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)*

Guru sebagai pengemban profesi, secara holistik berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat. Di sisi lain, tugas guru sangat banyak, baik yang terkait dengan kedinasan maupun profesinya di sekolah, seperti mengajar dan membimbing para muridnya, memberikan penilaian hasil belajar peserta didiknya, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran.

Sertifikasi guru merupakan salah satu bagian dari tugas pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, baik di tingkat pendidikan dasar, menengah, maupun pendidikan tinggi. Kinerja yang ditampilkan berkaitan dengan kinerja dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang pada akhirnya memperlihatkan aspek *performance* di kalangan guru. Secara singkat, *performance* dapat ditampilkan dalam dua pilar pokok, yakni aspek berpikir abstrak dan komitmen. Apabila dipetakan dalam sistem koordinat dengan absis berpikir abstrak disingkat A dan ordinat komitmen disingkat K, akan tampak empat tampilan guru dengan (1) A+, K+; (2) A+, K-; (3) A-, K+; dan (4) A-, K-. Deskripsi dari masing-masing tampilan adalah keadaan pada A+, K+ dianggap guru profesional, pada posisi A+, K- digolongkan sebagai guru yang suka mengkritik tanpa bisa berbuat secara profesional, pada posisi A-, K+ dapat diterjemahkan guru suka beralasan sibuk untuk menolak bila menghadapi tugas baru, dan pada posisi A-, K- digolongkan guru acuh tak acuh dengan tugas pokoknya.

Guru yang profesional tentulah guru yang memiliki kemampuan berpikir abstrak yang tinggi dan komitmen yang tinggi pula. Berpikir abstrak berkaitan dengan aspek kreatif, efektif, dan efisien dalam bertindak, terampil, komunikatif, dan sebagainya. Komitmen berkaitan dengan aspek kepedulian terhadap tugas pokok, berpartisipasi aktif dalam tugas/layanan profesional, bertanggung jawab, serta memiliki kemampuan kolaboratif dan kooperatif. Hal ini didasarkan pada realitas bahwa profesi guru selalu berkaitan dengan keahlian, tanggung jawab, dan aspek kesejawatan. *Expertise/keahlian* dalam praktiknya seharusnya dilakukan dengan pendidikan prajabatan, pelatihan, serta belajar sepanjang hayat. *Responsibility/tanggung jawab* dalam setiap perilakunya memuat target dan

prosedur tertentu yang harus dicapai melalui interaksinya dengan peserta didik. *Corporatness/kesejawatan* berkaitan dengan setiap perilaku keseharian maupun tugas profesional perlu memuat kode etik.

Tabel 2 berikut ini menjelaskan mengenai kinerja guru yang melibatkan aspek efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kinerja guru yang bertumpu pada kemampuan abstrak yang tinggi, sedangkan efisiensi ditandai dengan pola kinerja guru yang mengacu pada aspek prosedural. Dua hal ini yang dapat menjadi pedoman kerja guru dalam pengelolaan diri, khususnya dalam lingkup kerjanya agar mampu beradaptasi dalam tugas akademik dan administratif.

Tabel 2
Kriteria Kinerja Guru Efektif dan Efisien

No.	Butir Kegiatan	Efektivitas	Efisiensi
1.	Tindakan guru	Melakukan hal yang benar dan menghasilkan alternatif tindakan yang kreatif	Melakukan hal yang benar dengan prosedur yang baku/lazim.
2.	Sumber belajar	Dimanfaatkan dan didayagunakan untuk keperluan pembelajaran secara optimal	Pemakaiannya lebih terfokus pada upaya mengamankan sumber belajar tersebut
3.	Tekanan pembelajaran	Memahami tujuan belajar dan sasarannya serta menentukan kriteria keberhasilannya	Menaikkan syarat lulus dengan tekanan pada aspek yang sejalan dengan prosedur baku yang telah ada.
4.	Interaksi pembelajaran yang dibangun	Memenuhi kebutuhan siswa untuk belajar, karena beranggapan belajar sebagai sebuah sistem yang kompleks	Menekankan pemanfaatan waktu belajar, karena belajar sebagai deretan faktor yang terpisah satu sama lain
5.	Skor <i>input-output</i>	Bila pada skor <i>input</i> berdistribusi normal, <i>output</i> cenderung juling kanan sehingga ada perubahan posisi siswa dengan rerata skor yang meningkat.	Rerata skor meningkat, namun distribusi antara <i>input</i> dan <i>output</i> tetap berdistribusi normal sehingga tidak ada perubahan posisi siswa

Suparwoto,dkk : Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)

Di dalam implementasi sertifikasi guru melalui portofolio untuk menilai kompetensi guru sebagai pendidik dan agen pembelajaran dilakukan dengan beragam komponen, yakni komponen pedagogik, kepribadian, dan sosial. Komponen pedagogik bersumber dari dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, serta perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Komponen kepribadian dan sosial bersumber dari penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi profesional bersumber dari kualifikasi akademik, STPL, pengalaman mengajar, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Berdasarkan komponen tersebut dirumuskan sepuluh ketentuan dengan wahana tampilan unjuk kerja guru, sedangkan indikator produktivitas, kualitas, dan relevansi karya utama dan pendukung, diperoleh dari informasi data tentang kelayakan dari tingkat kompetensi guru. Kelayakan tingkat kompetensi ini ditetapkan dengan dasar penetapan kelulusan apabila skor mencapai angka 850 dan dasar rekomendasi bagi guru yang tak lulus dengan melengkapi substansi atau mengikuti PLPG.

Dengan berbagai indikator profesional seperti diungkapkan di atas, telah dihasilkan guru-guru yang bersertifikat pendidik dan telah menerima tunjangan profesi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Tentu saja harapan lebih jauh dari pemberian tunjangan tersebut adalah guru dapat bekerja lebih profesional, yakni guru dapat bekerja optimal dan dapat hidup melalui pendapatan yang diperoleh dari layanan profesinya.

Sertifikasi guru merupakan salah satu bagian dari tugas pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, baik di tingkat pendidikan dasar maupun menengah. Kinerja yang ditampilkan berkaitan dengan kinerja dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang pada akhirnya memperlihatkan aspek *performance* di kalangan guru.

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa guru sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian,

membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah, serta mengembangkan aspek profesionalitas.

Cara Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi deskriptif kuantitatif dengan subjek penelitian ini guru IPA SD, SMP, dan SMA se-Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah lulus sertifikasi melalui jalur portofolio dan sudah menerima insentif sertifikasi. Sampel ditetapkan dengan teknik proporsional *random sampling* dengan jumlah subjek untuk guru IPA SD, SMP, dan SMA berturut-turut 33 guru, 38 guru, dan 46 guru. Pelaksanaan penelitian dilakukan dari Juni s.d. Desember 2010 berupa merancang instrumen, menguji secara terbatas, survei di lapangan, observasi, mengevaluasi dan memperbaiki, menguji secara luas, evaluasi dan penyempurnaan, menguji keteterapannya, menganalisis data, dan menyeminarkan hasil penelitian.

Adapun langkah-langkah dalam penelitian pengembangan ini dapat dibagi dua tahap, yakni tahap studi pendahuluan yang dilakukan dengan studi lapangan untuk prasurvei mengenai masalah kinerja nyata. Dari hasil prasurvei diperoleh informasi bahwa sampai tahun 2010 guru yang telah bersertifikat pendidik belum semuanya mendapatkan pembayaran tunjangan. Keadaan ini selanjutnya dianalisis dan dideskripsikan serta dipertimbangkan sebagai subjek yang diteliti sehingga tergambar kesenjangan antara ketentuan menteri tentang kinerja guru dengan kinerja nyata di lapangan. Berikutnya tahap studi pengembangan yang didasarkan pada hasil yang diperoleh pada studi pendahuluan, peneliti kemudian menyusun rancangan instrumen untuk pengumpulan data, baik melalui kuesioner, wawancara, maupun studi dokumen. Indikator instrumen dikembangkan dari 10 komponen portofolio yang dijabarkan dalam indikator kinerja yang disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Indikator Instrumen Evaluasi Kinerja Guru IPA SD, SMP, dan SMA

Komponen Portofolio (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007)	Penjabaran ke dalam Indikator			
	S1	S2	S3	Sedang studi lanjut S1,S2, S3
Pendidikan dan pelatihan	STPL tkt Nasional	STPL tkt Propinsi	STPL tkt Kabupaten	STPL tkt Internasional
Pengalaman mengajar	SK pengangkatan pertama PNS	SK pengangkatan pertama non PNS	SK pengangkatan pertama Yayasan	
Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	5 RPP berbeda topik	Penilaian RPP <i>judgement assesor</i>		
Penilaian dari atasan dan pengawas	Penilaian kepala sekolah	Penilaian Pegawai		
Prestasi akademik	Pembimbingan dan Kejuaraan tk. Nasional	Pembimbingan dan Kejuaraan tk.Propinsi	Pembimbingan dan Kejuaraan tk. Kabupaten	Non Kejuaraan
Karya pengembangan profesi	Makalah, Penelitian, publikasi	Buku ajar, teks, media	Karya inovatif	
Keikutsertaan dalam forum ilmiah	Pemakalah dan peserta tkt Nasional	Pemakalah dan peserta tkt Propinsi	Pemakalah dan peserta tkt Kabupaten	
Pengalaman menjadi pengurus organisasi di bidang kependidikan dan sosial	Wakasek, pengelola lab, wali kelas dsb	Pengurus organisasi kemasyarakatan (Ketua RT, RW dsb)		
Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan	Bertugas di daerah terpencil	Penghargaan karya monumental		

*)Rinciannya ditampilkan dalam hasil penelitian.

Rancangan instrumen yang sudah disusun dengan indikator ini divalidasi berjenjang lewat pakar dan hasil perbaikan dari instrumen kemudian diujicobakan secara terbatas untuk mengetahui reliabilitasnya. Instrumen yang valid dan andal

digunakan untuk mengumpulkan data lapangan. Analisis evaluasi tingkat kecenderungan digunakan empat kategori sebagai berikut.

Tabel 5
Rentang Skor dan Interpretasinya

Rentang skor	Interpretasi
$X > MI + 1,8 SBI$	Sangat baik
$MI < X < MI + 1,8 SBI$	Baik
$MI - 1,8 SBI < X < MI$	Cukup
$X < MI - 1,8 SBI$	Tidak baik

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil evaluasi kualifikasi akademik guru pascasertifikasi untuk guru IPA SD, SMP, dan SMA sedang menempuh S1 sebanyak 6,06% (hanya pada guru IPA SD), secara berutan berijazah S1 sebanyak 90,90%; 94,74%, dan 89,13%; sedangkan menempuh S2 sebanyak 3,04%; 5,26%, dan 4,35%; berijazah S2 sebanyak 6,52% (untuk guru IPA SMA). Proporsi kualifikasi akademik yang terbesar pada guru IPA SD, SMP, dan SMA adalah berijazah S1. Penilaian diri guru terhadap aspek kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial pada guru IPA SD, SMP, dan SMA berturut-turut ditampilkan pada Tabel 6.

Persepsi penilaian dalam aspek kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial antara guru dengan atasan ternyata terdapat sedikit perbedaan. Namun, terdapat kecenderungan penilaian atasan memiliki rentang dari cukup sampai sangat baik, sedangkan pada kompetensi sosial penilaian pribadi ada yang menampilkan kondisi tidak baik. Untuk penilaian atasan terhadap guru IPA secara berturut-turut untuk tingkat SD disparitasnya paling menonjol, lalu guru SMA, dan yang paling kecil disparitasnya guru SMP. Namun, secara keseluruhan memberikan gambaran kondisi bahwa penilaian tersebut dalam batas-batas pelaksanaan tugas yang lebih bersifat administratif.

Tabel 6
Penilaian Diri Guru IPA

No.	Aspek kompetensi	Interpretasi	SD(%)		SMP(%)		SMA(%)	
			pribadi	atasan	pribadi	atasan	pribadi	atasan
1.	Profesional	Sangat baik	87,88	25,00	71,10	40,00	100,00	74,01
		Baik	12,12	55,00	28,90	60,00	0,00	25,99
		Cukup	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2.	Pedagogik	Sangat baik	90,91	60,00	100,00	100,00	74,00	58,85
		Baik	9,09	40,00	0,00	0,00	26,00	41,15
3.	Kepribadian	Sangat baik	63,64	55,00	86,20	33,3	0,00	36,02
		Baik	30,30	35,00	13,80	66,70	78,00	63,98
		Cukup	6,06	10,00	0,00	0,00	22,00	0,00
4.	Sosial	Sangat baik	57,57	45,00	100,00	100,00	0,00	41,97
		Baik	15,16	30,00	0,00	0,00	36,96	23,80
		Cukup	3,03	25,00	0,00	0,00	63,04	34,23
		Tidak baik	24,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Salah satu ciri guru yang kompeten adalah guru yang selalu mau dan bersedia belajar sepanjang hayat. Kemauan belajar merupakan gambaran guru yang memiliki komitmen untuk selalu ingin maju. Dua tugas guru fisika dalam pembelajaran IPA yang perlu dihayati dengan sebaik-baiknya adalah pengelolaan instruksional dan pengelolaan kelas.

Orientasi pembelajaran IPA belum ditujukan kepada peran siswa untuk belajar, dan guru sebagai fasilitator pembelajaran. Hal ini berarti ada pergeseran paradigma pembelajaran IPA, yakni dari yang semula guru menetapkan apa yang

akan dipelajari menjadi bagaimana menyediakan dan memperkaya pengalaman siswa. Pengalaman belajar ini diperoleh melalui serangkaian kegiatan yang pada prinsipnya mengeksplorasi lingkungan melalui interaksi aktif antara siswa dengan guru dan membangun kerja sama serta interaksi siswa dengan lingkungan dan narasumber lain. Orientasi pembelajaran IPA dipertimbangkan dan disediakan pengalaman belajar siswa.

Penghayatan ajaran Ki Hadjar Dewantoro tentang falsafah *ngerti-ngrasa* dan *nglakoni* dapat membawa pembelajaran IPA yang bermuatan nilai/*value* dengan memahami langkah penguasaan fakta diteruskan dengan pengembangan persepsi dan konsepsi yang seterusnya mampu melakukan internalisasi menjadi *value*/nilai. Falsafah tersebut bila diimplementasikan dalam pembelajaran, tentu akan meningkatkan kualitas profesional guru dan sekaligus dapat bermuara pada peningkatan kualitas siswa secara berkesinambungan.

Beberapa aspek kegiatan yang mendukung kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, sosial, serta kinerja guru dapat ditampilkan dalam Tabel 7.

Berdasarkan aspek yang berkaitan dengan kinerja guru IPA dalam hal pengembangan diri untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja dapat disimpulkan bahwa pada perilaku guru IPA SD, SMP, dan SMA mengenai pengalaman bertindak efisien lebih menonjol dibandingkan dengan bertindak efektif, dengan urutan sangat menonjol (>80%) pada kegiatan pendidikan dan pelatihan, kegiatan seminar, pengalaman menjadi organisasi sosial, dan tugas tambahan yang tidak berhubungan dengan IPA; cukup menonjol pada kegiatan pendukung bertindak efektif (66%-80%) yang antara lain menjadi pengurus organisasi bidang pendidikan, pembimbing teman sejawat, pembimbing siswa dalam lomba, pembuatan media pembelajaran, sedangkan yang kurang menonjol (<55%) antara lain mengikuti lomba akademik, menghasilkan lomba karya tulis ilmiah, penulis soal atau reviewer soal ujian akhir, membuat karya teknologi, dan penghargaan yang relevan dalam bidang pendidikan.

Suparwoto, dkk : Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)

Tabel 7
Kegiatan Pendukung Kompetensi

No.	Kegiatan Pendukung	Pernah (%)	Tidak (%)	Pernah (%)	Tidak (%)	Pernah (%)	Tidak (%)
1.	Mengikuti pendidikan dan pelatihan	93,94	6,06	92,40	7,60	93,47	6,53
2.	Mengikuti lomba dan karya akademik	24,24	75,76	26,40	73,60	16,67	83,33
3.	Sebagai pembimbing teman sejawat yang telah mengikuti TOT	66,67	33,33	73,60	26,30	84,62	15,38
4.	Berperan sebagai pembimbing siswa sampai mendapatkan penghargaan/kejuaraan.	78,79	21,21	56,30	44,70	83,05	16,95
5.	Karya tulis yang dihasilkan	51,52	48,48	52,70	47,30	83,12	16,88
6.	Penelitian yang pernah dihasilkan	66,67	33,33	52,70	47,30	32,61	67,39
7.	Sebagai penulis soal ujian nasional/ulangan	51,52	48,48	47,40	52,60	60,78	39,22
8.	Membuat media/alat pembelajaran	72,73	27,27	63,20	36,80	69,56	30,44
9.	Membuat karya teknologi tepat guna	27,27	72,73	52,70	47,30	4,35	95,65
10.	Keikutsertaan dalam forum ilmiah.	87,88	12,12	68,50	31,50	63,04	36,96
11.	Pengalaman menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan	66,67	33,33	50,00	50,00	52,17	47,83
12.	Pengalaman menjadi pengurus organisasi sosial.	90,91	9,09	81,46	18,54	86,96	13,04
13.	Pengalaman mendapat tugas tambahan	100,0	0,00	94,80	5,20	100,00	0,00
14.	Mendapat penghargaan yang relevan di bidang pendidikan	51,52	48,48	42,20	57,80	31,71	68,29
15.	Penugasan di daerah khusus	9,09	90,91	10,60	89,40	6,53	93,47

Dalam kaitan dengan proses pembelajaran IPA di kelas ada dua hal pokok yang menjadi fokus telaah, yakni RPP dan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Di dalam penyusunan RPP yang mencakup pemahaman format dan pengembangan substansi materi dapat dikemukakan bahwa RPP yang disusun cenderung hanya berupa mengisi format. Dalam hal pemahaman format, sebagian besar guru telah mampu mengisi secara baik, terutama pada penyusunan alokasi waktu, tujuan, dan metode. Namun, yang melibatkan aspek kreativitas pembuatan skenario berpikir, pelibatan pendidikan karakter, kebenaran, dan pengembangan media masih belum memadai dan tampilan yang dihasilkannya pun umumnya baru bersifat prosedural.

Prinsip penyelenggaraan KTSP adalah belajar tuntas sehingga layanan pembelajaran seharusnya bersifat individual. Artinya, kemajuan siswa tidak harus mengikuti kemajuan klasikal. Namun, untuk saat ini ada kecenderungan bahwa guru masih mengalami kesulitan di dalam penyusunannya. Padahal, kecenderungan global menuntut layanan individual. Misalnya, penggunaan modul, *e-learning*, internet, dan paket belajar. Pemecahan sementara yang telah dapat dilakukan adalah membuat pembelajaran yang bervariasi dengan guru berperan sebagai fasilitator pembelajaran, seperti pembelajaran melalui diskusi, belajar berkelompok untuk menyelesaikan tugas tertentu, penyediaan media pembelajaran, dan melakukan inventarisasi sumber pembelajaran yang dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan keterlibatan siswa dan sebagainya.

Bertolak dari uraian di atas, kegagalan karena faktor akademik perlu dicari alternatif pemecahannya melalui pembelajaran yang menyenangkan. Bila dilakukan pendekatan yang tepat terhadap siswa, boleh jadi siswa lebih senang belajar melalui kegiatan diskusi dan lebih unggul prestasinya daripada dengan kegiatan klasikal. Menggunakan kriteria belajar tuntas, yakni bahwa siswa yang telah mencapai kompetensi dengan skor >75 dari skala 0-100 dianggap lulus atau telah mencapai kompetensi, tetapi bagi yang <75 harus mengulang melalui program remedial. Untuk program remedial ini perlu ditelusuri pada bagian mana siswa mengalami

kesulitan atau kegagalan. Melalui penelusuran ini akan memberikan kemudahan bagi guru untuk menyelenggarakan program remedial.

Di samping faktor akademis, kegagalan siswa juga perlu ditelusuri dari segi nonakademis, misalnya adanya masalah pribadi siswa, akibat masalah rumah tangga orang tuanya, faktor pergaulan muda-mudi, dan hubungan yang tak harmonis. Tugas guru adalah menemukan faktor pencetus/penyebab dari kegagalan tersebut sehingga ditemukan cara yang tepat sesuai dengan gaya belajar siswa. Aspek menggali kegagalan siswa dan membantu agar siswa berhasil inilah yang perlu menjadi fokus dalam KTSP.

Penyelenggaraan program remedial yang ideal akan mudah dilakukan manakala guru telah memiliki program pembelajaran yang bersifat paket. Misalnya, tersedia modul yang lengkap dan tersedia paket program pembelajaran melalui komputer atau internet yang dapat diakses siswa. Sarana pembelajaran yang berupa media yang dapat dimanfaatkan siswa akan memberikan kemudahan dalam penyelenggaraan program remedial. Namun, bila kesemuanya belum ada, pembimbingan secara langsung perlu dilakukan sehingga kesepakatan jadwal menjadi amat penting. Ketersediaan waktu dan tenaga dari guru menjadi penunjang keberhasilan program remedial tersebut.

Penyediaan waktu sekurang-kurangnya 2 jam/minggu untuk mata pelajaran IPA dapat dimanfaatkan untuk program remedial dengan menyelenggarakan tugas-tugas, ujian blok, dan ujian akhir semester. Dalam situasi yang belum mendukung, program remedial ini dapat diganti dengan tugas terstruktur yang mempertimbangkan bobot tugas dan waktu serta kemampuan siswa.

Penampilan pembelajaran yang direkam melalui pengamatan di kelas memberikan gambaran bahwa pengelolaan kelas sangat memadai, persiapan kelas dan siswa baik, bahkan sebagian guru telah mengembangkan pembelajaran dengan berpusat pada siswa. Kegiatan diskusi telah diimplementasikan dalam pembelajaran di kelas. Hanya saja substansi materi masih bersumber dari buku teks, guru belum tampak mengolah substansi materi yang sifatnya terapan dari konsep yang

dikembangkan. Upaya pengembangan penilaian berbasis kompetensi menuntut kerja keras dari pihak guru IPA, khususnya membangun kolaborasi di antara guru dalam mata pelajaran serumpun. Disadari pula bahwa setiap profesi perlu melibatkan aspek tanggung jawab, keahlian, dan kesejawatan. Tanggung jawab merupakan bagian dari komitmen memilih profesi sebagai guru dengan segala konsekuensinya. Keahlian merupakan bidang yang harus selalu diasah, dikembangkan, dan menjadi ciri profesi guru, sedangkan kesejawatan memuat prinsip-prinsip kerja sama, kolaborasi, kooperatif, dan sebagainya.

Kesimpulan

Bertolak dari pengumpulan data, analisis data, dan pembahasan yang telah diungkapkan di bagian depan dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Aspek kompetensi yang dimiliki guru-guru cenderung beragam, yakni kompetensi profesional secara berurutan pada guru IPA tingkat SMA, SD, dan SMP berada pada ranah persepsi kategori baik dan sangat baik serta kompetensi pedagogiknya secara berurutan pada guru IPA tingkat SMP, SD, dan SMA berada pada ranah baik dan amat baik.
2. Kompetensi kepribadian yang dimiliki guru secara berurutan guru IPA SMP dan SD dalam kategori amat baik dan baik, sedangkan guru IPA SMA dengan kategori baik dan cukup (22%).
3. Kompetensi sosial yang dimiliki guru IPA dengan urutan guru IPA SMP dan SD dalam kategori baik dan guru SMA dengan kategori baik dan cukup (63%).
4. Aspek yang berkaitan dengan kinerja guru IPA dalam hal pengembangan diri untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja pada perilaku guru IPA SD, SMP, dan SMA adalah pengalaman bertindak efisien lebih menonjol dibandingkan dengan bertindak efektif, antara lain sangat menonjol (>80%) untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan, kegiatan seminar, pengalaman menjadi organisasi sosial, dan tugas tambahan yang tidak berhubungan dengan IPA; pada kegiatan pendukung bertindak efektif cukup menonjol (66%-80%)

Suparwoto,dkk : *Evaluasi kinerja... (halaman: 86-110)*

untuk kegiatan menjadi pengurus organisasi bidang pendidikan, pembimbing teman sejawat, pembimbing siswa dalam lomba, pembuatan media pembelajaran, sedangkan yang kurang menonjol (<55%) antara lain dalam mengikuti lomba akademik, menghasilkan lomba karya tulis ilmiah, penulis soal atau *review* soal ujian akhir, membuat karya teknologi, dan penghargaan sebagai relevan dengan pendidikan.

5. Guru di dalam pengembangan RPP telah mampu mengisi format dan menuliskan secara baik materi IPA sejalan dengan pelatihan yang dikembangkan oleh dinas. Namun, dalam hal pembuatan skenario pembelajaran IPA belum menjadi perhatian para guru, seperti penulisan bahan ajar yang cenderung sama dengan buku teks yang digunakan. guru belum cukup mampu menampilkan skenario pembelajaran (33%), alokasi setiap langkah (6%); keterlaksanaan pembelajaran dan pengembangan keterampilan berpikir siswa yang diskenarioikan (15%). Dengan demikian, pada pola pembelajaran yang tampak di RPP, guru cenderung memiliki kinerja efisien atau pengembangan pembelajaran efisien/prosedural sesuai tuntutan pimpinan.

Daftar Pustaka

- Anwar dan Sagala, (2004). *Profesi jabatan kependidikan dan guru sebagai upaya menjamin kualitas pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press.
- Baedhowi, (2008). *Penilaian kinerja guru*. Jakarta: Dirjen PMPTK Jakarta.
- Blau & Peter M. (1973). *The organization of academic work*. New York: John Willey and Sons.
- Djohar. (2006). *Guru, pendidikan dan pembinaannya (penerapannya dalam pendidikan dan undang-undang guru)*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Munir, A. (2008). *Menjadi kepala sekolah efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Fattah, Nanang (2004). *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

JURNAL KEPENDIDIKAN, Volume 41, Nomor 1, Mei 2011

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang Guru.

Stinnet, T.M. (1968). *Professional problema of teacher*. New York: The Macmillan Company.

Sutjipto dan Kosasi R. (2004). *Profesi keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang RI Nomor 14, Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.

Uno, Hamzah B. (2008). *Profesi kependidikan problem, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara