

EVALUASI KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PROFESIONAL

Oleh :

Amat Jaedun

Dosen Fakultas Teknik UNY
Puslit Dikdasmen, Lemlit UNY
Email: a_jaedun@yahoo.com

Makalah Disampaikan Pada Pelatihan "Refleksi Profesi Guru
Bersertifikat Profesional, " di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten
Temanggung, Tanggal 10 Oktober 2009.

A. Pendahuluan

Banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Hal ini dapat dipahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan erat dengan kualitas guru. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, sangatlah wajar bila akhir-akhir ini pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru semakin meningkat, yang diawali dengan dilahirkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, yang segera diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait.

Guru adalah jabatan profesi sehingga seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugas dengan selalu berpegang teguh pada etika profesi, independen, produktif, efektif, efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulatif (Sulipan, <http://www.ktiguru.org/index.php/profesiguru>).

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 2.306.015 orang yang direncanakan akan disertifikasi secara bertahap selama sekitar 10 tahun (Depdiknas, 2008). Ini berarti, betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik 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.

Hal tersebut adalah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, guru yang profesional dituntut untuk terus-menerus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas

dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, ataupun internasional. Hal ini dipertegas kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* yang menyebut profesi guru sebagai profesi yang sejajar dengan dosen di perguruan tinggi.

B. Tuntutan Kompetensi

Kompetensi (*competency*) didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Selain itu, kompetensi juga dapat dipahami sebagaimana yang dinyatakan pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian, kompetensi pada hakikatnya terdiri atas aspek kognitif, psikomotorik dan juga afektif, yang ditampilkan/ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional-nya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 38, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks ini, maka kompetensi guru diartikan

sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional. Mereka harus (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya, (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Di samping itu, mereka juga harus (4) mematuhi kode etik profesi, (5) memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan, (8) memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya, dan (9) memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum (UU Nomor 14/2005, tentang Guru dan Dosen)

Di Amerika Serikat sebagaimana diuraikan dalam jurnal *Educational Leadership* 1993 (Hasan, 2009) dijelaskan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal: (1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Hasan (2009), mengemukakan guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu

pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia; (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *pre-service* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah.

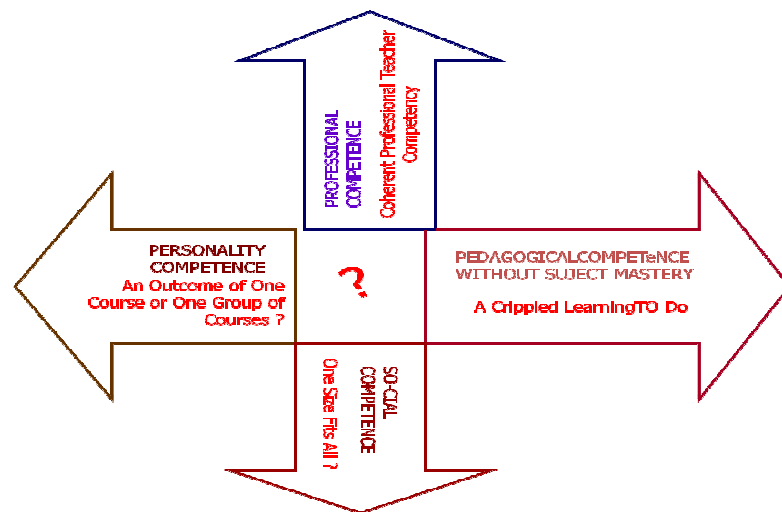
Dari beberapa upaya yang telah dilakukan pemerintah di atas, faktor yang paling penting agar guru-guru dapat meningkatkan kualifikasi dirinya yaitu dengan menyetarakan banyaknya jam kerja dengan gaji guru. Program apapun yang akan diterapkan pemerintah tetapi jika gaji guru rendah, jelaslah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya guru akan mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhannya. Tidak heran kalau guru-guru di negara maju kualitasnya tinggi atau dikatakan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Di Inggris dan Wales untuk meningkatkan profesionalisme guru pemerintah mulai memperhatikan pembayaran gaji guru diseimbangkan dengan beban kerjanya. Di Amerika Serikat hal ini sudah lama berlaku sehingga tidak heran kalau pendidikan di Amerika Serikat menjadi pola anutan negara-negara ketiga (<http://researchengines.com/amhasan.html>)

Guru dikondisikan pada posisi garda terdepan dan sangat sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran termasuk proses ujian. Jika masyarakat mengetahui lulusan sekolah tidak bermutu, sorotan utama akan bermuara pada ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Hitam putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu gurunya. Bagi sebagian besar orang tua, sosok guru masih dipandang sebagai

wakil orang tua ketika anaknya tidak berada di dalam keluarga. Oleh karena itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.

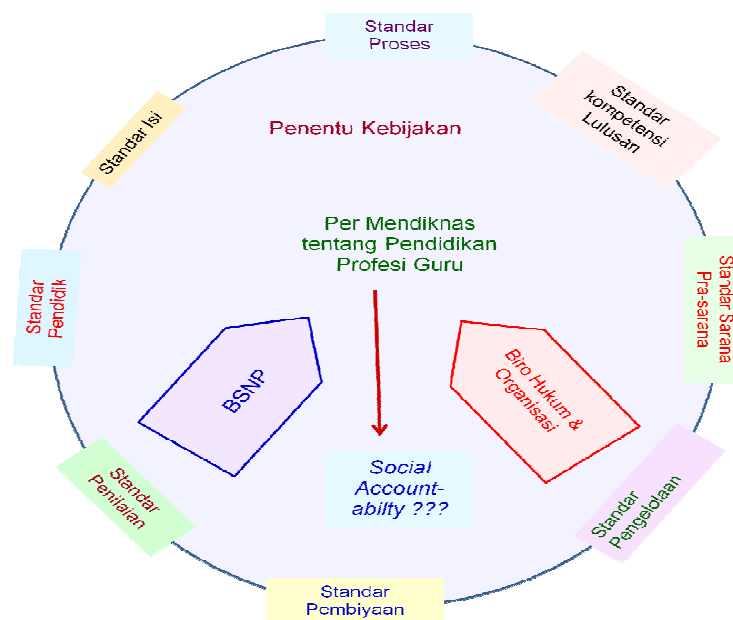
Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses PBM yang bersih dan menyenangkan, sehingga dapat mendorong kreatifitas pada diri siswa. Guru profesional dituntut memiliki kode etik, yaitu norma tertentu sebagai pegangan yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh sikap anggotanya. Guru memiliki otonomi khusus dapat mengatur diri sendiri, memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan tugas. Guru membuat keputusan dan dapat mempertanggungjawabkan keputusan tersebut (Jatmiko, 2008)

Guru profesional memiliki lima kuafikasi (1) akademik, (2) kompetensi, (c) sertifikat, (d) kesehatan lahir dan batin, dan (e) merealisasikan tujuan pendidikan (Joni, 2008a). Secara khusus Joni (2008b) menyebut *The Four Pillars of Learning* yang lepas-konteks itu menjadi (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial. Keempat kompetensi digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kompetensi Guru Profesional

Guru profesional mendukung penjaminan mutu secara berkelanjutan. Profesionalisasi harus dipandang sebagai proses yang terus menerus (Gambar 4). Dalam proses ini, pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas calon guru, imbalan, dll secara bersama-sama menentukan pengembangan profesionalisme seseorang termasuk guru.



Gambar 2. Mekanisme Penjaminan Mutu melalui Penerapan ISO Gaspersz (Joni, 2008b)

C. Sertifikasi Guru

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru/dosen yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian sertifikasi guru. Dalam hal ini, uji

sertifikasi guru dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi guru diyakini akan mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Di beberapa negara maju, istilah sertifikasi bagi masyarakatnya sudah tidak asing lagi, utamanya yang terkait dengan upaya pengendalian mutu (quality control) dari suatu hasil proses pendidikan. Di Amerika Serikat, The National Commission on Educational Services (NCES) secara umum memberikan pengertian sertifikasi, yaitu "*certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach*" (Illinois State Board of Education, 2003). Dalam kaitan ini, di tingkat Negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)*. Badan independen ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon guru layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi sebagai guru/pendidik.

Di Inggris, istilah sertifikasi didefinisikan sebagai berikut: "*Certification is designed for candidates who have gained the competencies, skills, and knowledge...*" (Brown, 2003). Sementara itu, menurut Webster Dictionary: "*A Certification is a designation earned by a person, product or process. Certification may be a synonym for licensure but more often licensure applies only to persons and is required by law (whereas certification is generally voluntary). Certification of persons indicates that the individual has a specific knowledge, skills, abilities in the view of the certifying body.*"

Dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, tersirat bahwa empat kompetensi guru profesional ini dapat diukur melalui 10 komponen, yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan

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

Sepuluh 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 merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan. Pemetaan kesepuluh komponen portofolio dalam konteks kompetensi guru disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Pemetaan Komponen Portofolio dalam Konteks Kompetensi Guru

No.	Komponen Portofolio (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007)	Kompetensi Guru			
		Peda	Kepri	Sosial	Prof
1.	Kualifikasi Akademik	V			V
2.	Pendidikan dan Pelatihan	V			V
3.	Pengalaman Mengajar	V	V		V
4.	Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	V			V
5.	Penilaian dari Atasan dan Pengawas		V	V	
6.	Prestasi Akademik	V		V	V
7.	Karya Pengembangan Profesi	V			V
8.	Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah			V	V
9.	Pengalaman Menjadi Pengurus Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial		V	V	
10.	Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan	V	V	V	V

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa empat kompetensi guru telah dapat diakomodasi pada komponen portofolio. Bahkan, semua kompetensi diwakili oleh beberapa komponen portofolio. Hal ini menunjukkan bahwa apabila portofolio betul-betul milik guru dan penilaian portofolio dilakukan secara sungguh-sungguh maka penilaian portofolio dapat merepresentasikan penilaian kompetensi guru.

Di Indonesia, sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui: (1) uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik, dan (2) pemberian sertifikat pendidik secara langsung bagi guru yang memenuhi persyaratan sesuai ketentuan Pasal 65 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, tentang Guru. Sertifikasi melalui uji kompetensi dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.

D. Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkan guru bekerja di kelas; apa yang telah guru lakukan untuk siswa; apa yang telah guru lakukan untuk sekolah, kontribusi apa yang guru berikan pada sekolah dan pemerintah, dan beberapa pertanyaan lain, yang terkait dengan prestasi kerja guru (Shukla S., 2008; Akhmad Sudrajad, 2008b).

Agar kinerja guru dapat meningkat dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap siswa dan sekolah secara keseluruhan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Ronald T.C. Boyd (Akhmad Sudrajad, 2008b) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Oleh karenanya, sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan juga dapat memberikan peluang bagi pengembangan sekolah dan guru itu sendiri.

Menurut Robert Bacal (Akhmad Sudrajad, 2008a) penilaian atau evaluasi kinerja adalah merupakan bagian dari manajemen kinerja (*performance management*) itu sendiri. Mengimplikasi pendapat Robert Bacal (Akhmad

Sudrajad, 2008a), manajemen kinerja guru merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyelia, pengawas, atau penilainya. Proses ini meliputi kegiatan membangun kesepakatan serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada, baik terkait dengan tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, keberhasilan sekolah, maupun guru sendiri.

Untuk menilai kinerja guru diperlukan standar atau tolok ukur. Dalam praktik keseharian standar untuk penilaian kinerja guru yang baik dapat diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai (Agus Sumarno, 2008). Namun demikian, dalam konteks kinerja guru profesional, maka tolok ukurnya harus berlandaskan pada standar yang ada. Di India, ADEPTS (*Advancement of Educational Performance through Teacher Support*) ialah sebuah program peningkatan kinerja guru, yang didukung UNICEF, telah menggunakan aspek performansi guru di kelas sebagai salah satu standar utama guru berkinerja baik (Shukla Subir, 2008). Selanjutnya dinyatakan, bahwa untuk menilai kinerja guru, ADEPTS menerapkan kegiatan *on service*, ialah program perbaikan kinerja guru yang langsung diterapkan di kelas dan dinilai. Penilaian ini bukan untuk justifikasi kemampuan, namun lebih menjadi masukan untuk perbaikan kinerja guru secara bertahap dan progresif (Shukla Subir, 2008).

Di Indonesia, dalam era sertifikasi guru, standar untuk mengukur kinerja guru profesional adalah 4-kompetensi guru (atau standar keprofesionalan guru), yang menunjukkan sosok utuh guru profesional (T. Raka Joni, 2008). Dalam perkembangannya ada penjelasan bahwa sebenarnya ke empat kompetensi (profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh (Ditnaga-DIKTI, 2009). Penjelasan tidak resmi pemerintah ini mengarah pada pandangan beberapa ahli pendidikan, sebagai penyempurnaan ('koreksi') atas pemaknaan 4 kompetensi guru yang

telah dibakukan dalam PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan tersebut. Pandangan (mengenai sosok utuh Kompetensi Profesional Guru) ini menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten, seharusnya memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan (Ditnaga-DIKTI, 2009).

Kinerja guru juga dapat dilihat 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 memberikan konsekuensi rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, termasuk metode, bahan ajar, media, serta teknik dan instrumen alat penilaiannya (Isjoni, 2004).

Ukuran lain kinerja guru adalah komitmennya untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi ini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif (Isjoni, 2004).

Dalam konteks ini, penetapan indikator yang lebih operasional, sebagai tolok ukur adalah sangat penting. Beberapa indikator yang dirumuskan, paling tidak berkaitan dengan (1) keterampilan-keterampilan pedagogis-metodologis, (2) komunikasi, dan (3) berkaitan dengan pengembangan profesional guru lebih lanjut (Akhmad Sudrajad, 2008b).

Untuk penilaian kinerja guru, secara teknis, Akhmad Sudrajad, (2008b) mengusulkan tiga langkah, ialah: (1) mengobservasi kelas (*Classroom observation*), (2) melakukan pengecekan program kerja, khususnya RPP, dan (3) melakukan validasi data melalui triangulasi peneliti/pengukur.

Kinerja profesional juga dapat dilihat dari aspek (1) peningkatan kualitas pembelajaran dengan memberdayakan berbagai aspek sehingga guru meningkatkan kreativitas dan produktivitasnya. Kreativitas dan produktivitas menjangkau berbagai aspek pendukung pembelajaran dari persiapan, pelaksanaan pembelajaran, metode, media, evaluasi, dan tindak lanjut; (2) penguasaan, penerapan, dan produk ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti menulis buku, karya ilmiah, penelitian, membuat alat peraga, penerapan aspek teknologi dalam pembelajaran seperti media. Selain juga produk teknologi yang dihasilkan dalam bentuk *software* dan *hardware*. Dengan cara demikian, dapat dikembangkan unit produksi yang memberikan kontribusi pada sekolah, mengembangkan jiwa kewirausahaan, kerjasama, dan sebagainya; (3) kontribusi guru dalam karya yang dapat dimanfaatkan orang lain. Guru-guru dapat menyebarluaskan temuannya ke berbagai media sehingga para stakeholder dapat turut merunut dan memanfaatkan karya guru; (4) penerapan strategi atau teknologi baru dalam pembelajaran seperti *e-learning*, *lesson study*, *quantum learning*, konstruktivisme; (5) memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran seperti internet; dan (6) motivasi terus berkembang untuk maju dan berkualitas dalam pembelajaran, administrasi, pengembangan diri, yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

E. Penutup

Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak

didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru. Bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Namun 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 lagi dinilai, dan tidak ada sanksi. Oleh karena itulah perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru yang telah disertifikasi tersebut secara berkelanjutan..

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, juga telah disebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, guru yang profesional dituntut untuk secara terus-menerus mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, ataupun internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sumarno. (2008). *Delapan Pertanyaan Untuk Membantu Menilai Kinerja Guru di Sekolah*. Online. (<http://www.gurukreatif.wordpress.com/2008/01/23-/delapanpertanyaan>, diakses tanggal 27 Januari 2009)
- Akhmad Sudrajad. (2008a). *Manajemen Kinerja Guru*. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>, diakses tanggal 27 Januari 2009).
- Akhmad Sudrajad. (2008b). *Konsep Penilaian Kinerja Guru*. Online artikel. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/21/konsep-penilaian-kinerja-guru/>, diakses tanggal 27 Januari 2009).
- Brown, Arthur. (2003). <http://www.ed.state.nh.us/Certification/teacher.htm>
- Ditjen DIKTI. (2008). *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2008: Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan melalui Penilaian Potofolio*. Jakarta: Ditjen DIKTI, Depdiknas.
- Hasan, Ani M. (2008). *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan*. (<http://re-searchengines.com/amhasan.html>, diakses tanggal 16 Maret 2009).
- Isjoni. (2004). *Kinerja Guru*. Artikel online. (<http://re-searchengines.com/isjoni12.html>, diakses tanggal 27 Januari 2008).
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.*
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008, tentang Guru*
- Raka Joni, T. (2008). *Model Pendidikan Guru dan Pendidikan Dosen, Pra-Jabatan*. Makalah disampaikan pada KONASPI tanggal 5 – 7 November 2008 di Denpasar.
- Shukla Subir. (2008). *Mulainya Sebuah Perjalanan: Peningkatan Kinerja Guru di India*. (http://www.idp-europe.org/eenet/newsletter5_indonesia/page24.php, diakses tanggal 27 Januari 2009)
- Sulipan. (2007). *Kegiatan Pengembangan Profesi Guru*. Diakses dari <http://www.ktiguru.org/index.php/profesiguru>, tanggal 1 Maret 2008.
- 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.