

EVALUASI KINERJA GURU PROFESIONAL

Ketua: Moch. Bruri Triyono

Anggota: Badrun Kartowagiran, Heri Retnowati

A. PENDAHULUAN

Banyak usaha yang telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu di antaranya adalah meningkatkan kualitas guru. Hal ini dapat difahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru. Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. 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.

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). Kondisi tersebut 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.

Melalui penelitian, dihasilkan model evaluasi kinerja guru profesional atau guru yang sudah disertifikasi. Kinerja guru adalah penampilan guru terkait dengan kompetensi profesional, pedagogi, sosial, dan kompetensi kepribadian guru. Masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana model evaluasi kinerja guru yang sudah lulus sertifikasi guru dan bagaimanakah panduan penggunaan model evaluasi kinerja guru profesional tersebut. Sedangkan tujuannya adalah: (1) mengembangkan model evaluasi kinerja guru yang sudah disertifikasi atau guru profesional, dan (2) mengembangkan Panduan Penggunaan model evaluasi kinerja guru profesional. Diharapkan model evaluasi kinerja guru yang dihasilkan ini mampu mendorong guru secara menerus untuk berkinerja lebih tinggi, atau paling tidak sama tinggi dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Selain itu juga diharapkan, panduan penggunaan

model evaluasi kinerja guru profesional yang dihasilkan mampu mendorong dan mempedomani pemerintah dan masyarakat dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru profesional sehingga kegiatan itu dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Guru

Kompetensi (*competency*) menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, 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. Menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks itu, maka kompetensi guru dapat 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.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum matapelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Empat kompetensi di atas pada dasarnya tidak terpisah secara eksplisit, tetapi menyatu menjadi suatu kompetensi guru. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kompetensi seseorang termasuk guru tidak tetap tetapi adakalanya mengembang tetapi adakalanya menurun. Untuk itu, guru harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Sertifikat Pendidik

Sertifikasi pendidik merupakan jабaran dari pengendalian mutu (*quality control*) dari suatu hasil proses pendidikan. Mereka yang dapat memenuhi berbagai persyaratan sertifikasi dan dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi guru diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik. Selanjutnya mereka akan mendapat sertifikat dengan sebutan guru profesional. Sertifikat pendidik menurut Undang Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Di beberapa negara, missal Amerika Serikat, *National Commission on Educational Services* (NCES) secara umum memberikan batasan 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 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 ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Sepuluh komponen portofolio merupakan refleksi dari empat kompetensi guru yang keterkaitannya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Komponen Portofolio dalam Konteks Kompetensi Guru

No.	Komponen Portofolio (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007)	Kompetensi Guru			
		Ped	Kepr	Sos	Prof
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	√	√	√	√

Sertifikasi bagi 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 (PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru). Sertifikasi melalui uji kompetensi dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio yang mencakup 10 komponen penilaian sesuai Tabel 1.

Evaluasi Kinerja Guru Profesional

Menurut Undang Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kondisi ini berdampak pada guru yang belum bersertifikat untuk segera melengkapi berbagai persyaratan yang ditentukan. Sedangkan bagi yang telah menerima sertifikat pendidik pada kenyataannya memunculkan dampak positif dan negatif. Dampak positif dapat dilihat dari tanggungjawab guru untuk meningkatkan keprofesionalan mereka sesuai bidang keahliannya sehingga perilakunya dapat dilihat dari meningkatnya aktifitas pembelajaran baik untuk mereka sendiri maupun untuk peserta didik. Dampak negatif terlihat pada penurunan aktifitas pembelajaran yang seharusnya dilaksanakan. Rasa telah memiliki

sertifikat beserta tunjangan keprofesionalan yang diberikan pemerintah dianggap merupakan puncak pencapaian kinerja sehingga tanpa peningkatan apapun mereka sudah mendapatkannya. Kondisi ini menyebabkan tidak ada perubahan bahkan kemungkinan terjadi penurunan kinerja bila dibandingkan antara sebelum dan setelah menerima sertifikat.

Agar tidak terjadi dampak negatif tersebut, maka perlu dilaksanakan penilaian berkelanjutan atau resertifikasi bagi guru profesional sebagai wujud nyata penjaminan mutu guru profesional. Dampak negatif ini tampak pada hasil penelitian Setya Raharjo, dkk tentang kinerja guru profesional (2008), yang menemukan bahwa (1) upaya atau aktivitas guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi dalam rangka mengembangkan dirinya melalui mengikuti diklat, mengikuti forum ilmiah **belum menunjukkan upaya yang cukup menggembirakan**, meskipun ada sebagian guru yang dengan gigih mencari informasi diklat atau forum ilmiah yang mungkin diikuti. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar guru masih belum aktif mengikuti diklat dan forum ilmiah baik yang dibiayai oleh sekolah atau pemerintah maupun dengan biaya sendiri, (2) upaya atau aktivitas guru pasca lulus sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan akademik yang banyak dilakukan oleh sebagian besar guru adalah membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade, sedangkan aktivitas yang lain masih perlu perhatian secara serius, antara lain penulisan karya tulis ilmiah dan kursus Bahasa Inggris, dan (3) upaya atau aktivitas guru untuk mengembangkan profesi yang banyak ditekuni oleh sebagian guru adalah membuat modul dan membuat media pembelajaran, sedangkan yang berkenaan dengan penulisan artikel, penelitian, membuat karya seni/teknologi, menulis soal UNAS, serta mereview buku baru dilakukan oleh sebagian kecil guru.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D), yakni suatu penelitian pengembangan yang diawali dengan suatu penelitian. Prosedur mengikuti sistematika berikut.

1. Melakukan kajian terhadap hasil monev 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 (draft I).
2. Melakukan Focus Group Discussion (FGD) I, yaitu suatu kegiatan atau diskusi untuk memperoleh masukan guna memperbaiki draft I. Hasil perbaikan ini disebut atau diberi nama draft II. Peserta FGD I ini adalah para pakar pendidikan dari Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) yang berjumlah sekitar 20 orang.
3. Melakukan Focus Group Discussion (FGD) II, yaitu suatu kegiatan atau diskusi untuk memperoleh masukan guna memperbaiki draft II. Hasil perbaikan ini disebut atau diberi nama draft 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.
4. Melakukan sosialisasi dan diskusi untuk memberi masukan pada draft III, peserta kegiatan ini adalah guru yang ada di Provinsi D.I. Yogyakarta dan sudah disertifikasi. Hasil sosialisasi dan diskusi selanjutnya dianalisis dan digunakan sebagai bahan perbaikan. Hasil perbaikan diberi nama Model Evaluasi Kinerja Guru Profesional yang merupakan review dari keseluruhan langkah atau prosedur penelitian dan merupakan hasil penelitian ini.

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, guru SMKuhan berjumlah 82 orang. 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.

Data yang terkumpul 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.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan model evaluasi yang 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.

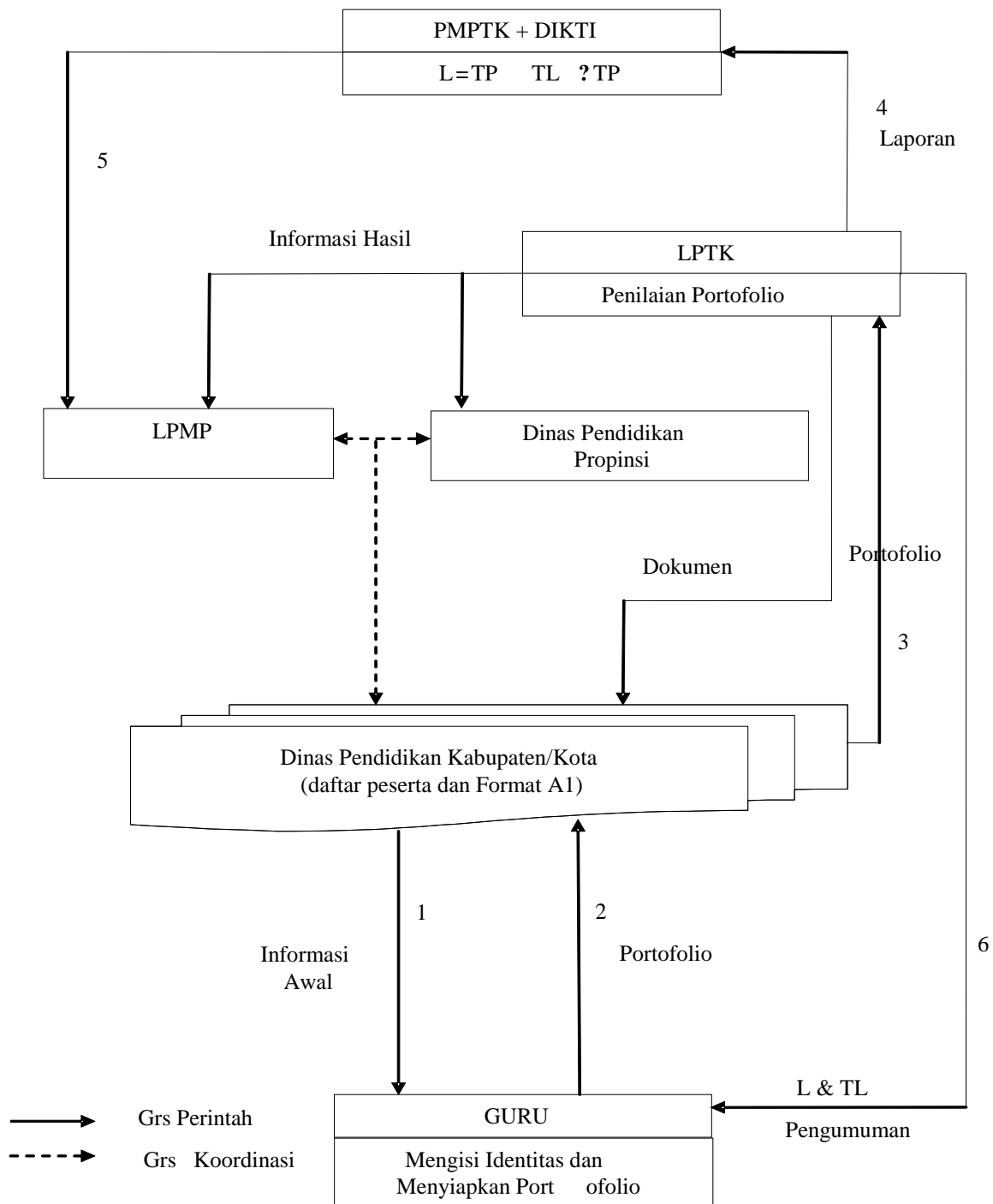
Sesuai dengan rancangan prosedur penelitian, model evaluasi kinerja ini dikembangkan dalam tiga tahap, yaitu: (1) model evaluasi secara teori (draf I), (2) model evaluasi hasil FGD 1 (draf II), (3) model evaluasi hasil FGD 2 (draf III), dan (4) model evaluasi hasil diskusi dengan guru atau model evaluasi kinerja guru profesional. Pada model evaluasi draf I, hubungan kerja dan aktivitas antar dan setiap institusi penyelenggara sertifikasi guru dalam jabatan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Dinas pendidikan kabupaten/kota menginformasikan syarat dan waktu guru melakukan evaluasi kinerja guru profesional.
2. Guru peserta sertifikasi menyusun portofolio/dokumen dan menyiapkan berkas lain yang diperlukan, kemudian menyerahkan ke dinas pendidikan kabupaten/kota atau ke dinas pendidikan provinsi bagi guru SLB.
3. LPTK yang ditunjuk melaksanakan penilaian portofolio/verifikasi dokumen
4. LPTK melaporkan hasil penilaiannya kepada KSG.
5. LPTK juga memberi tembusan hasil penilaiannya kepada LPMP sebagai bahan pemetaan kualitas pendidikan di provinsi dan kepada Dinas Pendidikan Provinsi, selanjutnya kedua instansi ini akan menggandeng Dinas Pendidikan Kabupaten/kota
6. Setelah bulan Maret tahun berikutnya, LPTK mengembalikan dokumen ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota
7. KSG menetapkan keprofesionalan guru, guru yang masih layak atau profesional diteruskan tunjangannya, sedangkan yang tidak profesional perlu pembinaan

8. Setelah diverifikasi, LPTK mengumumkan hasil penilaian kinerja ke guru
9. Rayon LPTK mengumumkan hasil sertifikasi guru (penilaian portofolio, PLPG, verifikasi dokumen) dan menyerahkan sertifikat kepada guru yang lulus.

Sementara itu, substansi yang dinilai berbentuk portofolio yang mencakup 10 komponen penilaian portofolio yang telah ditentukan.

MEKANISME PENILAIAN KINERJA GURU PROFESIONAL (Draf I)



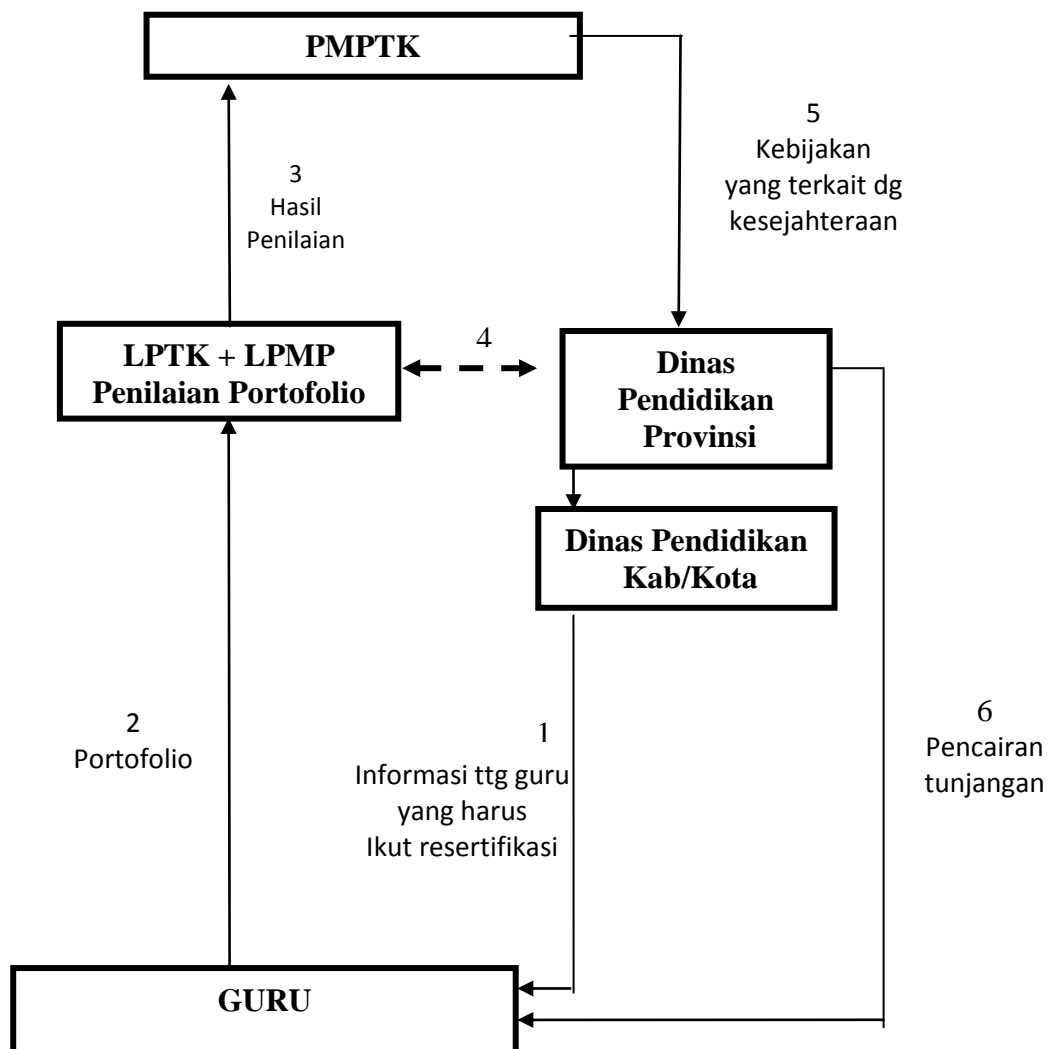
Seperti yang telah dijelaskan di rancangan bahwa tujuan FGD 1 adalah memperoleh masukan guna memperbaiki draf I. Hasil perbaikan ini disebut atau diberi nama draf II. Mencermati masukan para pakar seperti yang terekam pada proses FGD 1 maka masukan dapat dirangkum sebagai berikut.

1. Model evaluasi yang dikembangkan harus lebih sederhana daripada yang didiskusikan saat FGD 1
2. Evaluasi kinerja guru harus tetap mencakup kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan kompetensi sosial
3. Siswa tidak bisa dilibatkan penilaian kinerja guru, terutama bagi siswa Sekolah Dasar
4. Teman sejawat sebaiknya dilibatkan dalam penilaian kinerja guru, baik untuk menilai kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, maupun kompetensi sosial
5. Perlu ada jalur untuk guru yang ingin menyalurkan ide dan atau pendapatnya
6. Peran Dinas Pendidikan tingkat provinsi bisa dikurangi
7. Sebaiknya, tidak semua instrumen sertifikasi guru diambil secara utuh, tetapi ada penyesuaian .

Berdasarkan masukan-masukan, analisis secara keseluruhan , dan diskusi tim peneliti, selanjutnya ditentukan model penilaian kinerja (mekanisme dan penilaian portofolio) dalam bentuk perbaikan dari model FGD1, FGD2, dan diskusi dengan guru. Sedangkan Hasil akhir mekanisme tersebut adalah sebagai berikut: Berdasarkan masukan dari forum diskusi dan analisis peneliti, selanjutnya dibuat review sebagai draf akhir dalam penelitian ini yang disebut Model Evaluasi Kinerja Guru Profesional yang terdiri atas 1) Mekanisme penilaian kinerja guru profesional, 2) Indikator guru profesional, dan 3) instrumen . Rentang waktu dilaksanakannya resertifikasi menurut responden dan hasil diskusi adalah setia 4 (empat) tahunan.

1. Mekanisme penilaian kinerja guru profesional:

Tidak ada perubahan dari yang diusulkan (draft III)

MEKANISME PENILAIAN KINERJA**GURU PROFESIONAL**

2. Indikator guru professional : (sebagai bahan untuk panduan Model Evaluasi Kinerja Guru Profesional)

No	Komponen Portofolio	Hasil Penelitian
1.	Kualifikasi Akademik	Melaksanakan jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S1, S2, S3)
2.	Pendidikan dan Pelatihan	Pada tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan 2 kali/ 4 tahun.
3.	Pengalaman Mengajar	Melaksanakan penilaian sesuai format instrument yang dilampirkan
4.	Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	Melaksanakan penilaian sesuai format instrument yang dilampirkan
5.	Penilaian dari Atasan dan Pengawas	Melaksanakan penilaian sesuai format instrument yang dilampirkan
6.	Prestasi Akademik	Pada tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan 1 kali/ 4 tahun
7.	Karya Pengembangan Profesi	Kepemilikan keahlian tertentu (misal menjadi juri tingkat nasional, menjadi pemain bulu tangkis tingkat kabupaten/kota atau meraih skor TOEFL 500): Wajib memiliki Pembimbing siswa untuk mengikuti lomba pada tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan 4 kali/ 4 tahun Karya pengembangan profesi penulisan buku pada tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan 2 kali/ 4 tahun. Penulisan modul 2 kali dalam 4 tahun Penulisan artikel dalam jurnal tidak terakreditasi 2 kali dalam 4 tahun Penulisan artikel dalam jurnal terakreditasi sekali (1) dalam 4 tahun Pelaksanaan penelitian 2 kali dalam 4 tahun Pembuatan media pembelajaran 2 kali dalam 4 tahun
8.	Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah	Pada tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan 4 kali/ 4 tahun
9.	Pengalaman Menjadi Pengurus Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial	Sesuai data
10.	Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan	Sesuai data

3. Instrumen penilaian kinerja guru professional:

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

- Lembar Penilaian RPP
- Lembar Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran
- Lembar Penilaian Atasan dan Pengawas

E. KESIMPULAN

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

Model evaluasi kinerja guru professional terdiri atas mekanisme penilaian kinerja guru professional dan instrumen kinerja guru professional. Penilaian resertifikasi bagi guru professional berdasarkan rentang waktu 4 (empat) tahunan. Peran LPTK dan LPMP melaksanakan penilaian resertifikasi guru professional. Peran PMPTK menentukan kelulusan guru resertifikasi, sedang Dinas Pendidikan memberi/mencairkan tunjangan hasil resertifikasi dan memberi info bagi guru yang harus mengikuti resertifikasi.

Pencapaian indikator guru professional yang dihasilkan mempunyai kecenderungan melaksanakan kegiatan 2 kali pada rentang waktu 4 tahunan. Jumlah kegiatan pada setiap indicator untuk rentang waktu 4 tahunan dijadikan bahan untuk pengembangan panduan penilaian kinerja guru professional.

F. DAFTAR PUSTAKA

- 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
- Depdiknas. 2003. *Higher Education Long - Term Strategy*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
- Ditjen Dikti. 2008. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Jakarta: Depdiknas.
- 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>
- 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.