

PENYUSUNAN PORTOFOLIO: PERMASALAHAN DAN STRATEGI

**Oleh:
Sri Hayati¹**

A. Pendahuluan

Pendidikan yang bermutu merupakan hasil dari serangkaian proses pembelajaran yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor strategis dalam sistem pendidikan adalah guru, disamping sejumlah faktor lainnya yang mendukung hasil. Guru dalam pembelajaran memberikan kontribusi besar bagi ketercapaian mutu pendidikan. Kemampuan guru dalam pembelajaran merupakan titik tolak dalam pencapaian mutu pendidikan sesuai standar pada umumnya.

Kompetensi guru yang dicanangkan telah tersurat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat, yakni (1) bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tugas dan fungsi guru sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen pasal 1 ayat (1) bahwa guru adalah pendidik profesional dengan 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. Hal ini menunjukkan bahwa peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan sangatlah strategis. Kemampuan guru dalam pembelajaran sangat berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap mutu pendidikan.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 menyatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai agen pembelajaran adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kompetensi tersebut menurut Peraturan Menteri

¹ Tenaga pengajar Universitas Pendidikan Indonesia - Bandung

Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan dinilai dengan cara penilaian portofolio.

Penilaian portofolio merupakan upaya untuk memperoleh berbagai informasi secara berkala, berkesinambungan, dan menyeluruh tentang proses dan hasil perkembangan wawasan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang bersumber dari dokumentasi. Pendekatan penilaian portofolio adalah suatu penilaian yang bertujuan mengukur sejauhmana kemampuan seseorang dalam mengkonstruksi dan merefleksi suatu pekerjaan, tugas, dan karya dengan mengoleksi atau mengumpulkan bahan-bahan yang relevan, sehingga hasil konstruksi tersebut dapat dinilai dan dikomentari dalam periode tertentu. Jadi penilaian portofolio merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menilai kinerja.

Namun demikian, hasil yang diperoleh pada penilaian portofolio dalam rangka sertifikasi guru dalam jabatan untuk periode tahun 2006 dan 2007 kurang menggembirakan. Tingkat kelulusan guru yang mengikuti penilaian tersebut relatif rendah yaitu kurang dari 50%. Artinya para guru sampai saat ini masih belum siap untuk mengikuti penilaian portofolio. Selain budaya mendokumentasikan hasil kegiatan yang belum dimiliki para guru, juga pemahaman tentang penyusunan portofolio kinerja yang sesuai dengan pedoman masih relatif rendah.

Makalah ini akan mengkaji tentang bagaimana menyusun portofolio sesuai dengan pedoman. Tercakup di dalamnya antara lain bagaimana menyusun portofolio dengan benar dengan memberikan deskripsi beberapa temuan tentang kesalahan yang telah dilakukan guru dalam menyusun portofolio. Makalah ini disusun dengan tujuan membantu guru dalam menyusun portofolio sehingga diharapkan dapat lulus pada penilaian sertifikasi dalam jabatan.

B. Arti Penting Mempelajari Penyusunan Portofolio

Penilaian kinerja yang dilakukan dalam rangka tuntutan kualifikasi dan kompetensi guru dalam jabatan, merupakan hal yang penting dilakukan. Hal ini dilakukan guna terjaganya kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kualitas pembelajaran yang terkontrol akan memberikan dampak terhadap terjaganya kualitas pendidikan pada umumnya. Peningkatan kinerja guru dalam dalam kurun waktu tertentu dapat terlihat melalui berbagai kegiatan yang dilakukannya.

Apakah ia telah meningkatkan kualifikasinya melalui peningkatan jenjang pendidikannya? Apakah ia melakukan inovasi dalam pembelajarannya di kelas? Apakah ia telah menemukan metode dan media pembelajaran? Apakah ia telah meraih prestasi prestasi yang patut dibanggakan? Apakah ia telah membimbing siswanya sehingga dapat meraih prestasi di bidang olimpiade mata pelajaran, olah raga, dan kesenian? Apakah ia aktif di lingkungan tempat tinggal dan sekolahnya?

Berbagai kegiatan tersebut dapat diketahui melalui dokumentasi catatan, penghargaan, piagam, sertifikat, juga hasil karya. Rangkaian dokumentasi tersebut selanjutnya membentuk suatu portofolio yang menggambarkan kronologis kegiatan yang dilakukan guru tersebut. Dengan demikian, melalui portofolio akan diketahui kinerja guru dalam kurun waktu tertentu.

Pemahaman guru berkaitan dengan portofolio sangatlah penting dalam kerangka sertifikasi guru dalam jabatan. Mungkin saja seorang guru memiliki kinerja yang bagus, tetapi karena ia belum memahami pentingnya dokumentasi untuk kepentingan unjuk kinerja, maka ia akan mengabaikan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja tersebut. Mungkin juga ia tidak memahami secara benar rambu-rambu yang telah dijelaskan pada pedoman penyusunan portofolio. Hal ini dapat terjadi, selain sosialisasi yang masih kurang, juga terjadinya multitafsir manakala mengkaji rambu-rambu dalam pedoman tersebut.

Meskipun pedoman dan sosialisasi telah dilakukan secara intensif terhadap para guru, namun modul ini masih sangat diperlukan. Hal ini disebabkan, selain memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap rambu-rambu dalam penyusunan portofolio, juga dipaparkan temuan-temuan dalam penilaian portofolio. Temuan-temuan tersebut sangat berguna bagi para guru pada saat menyusun portofolio pada periode yang akan datang. Dengan demikian, setelah mengkaji makalah ini diharapkan kelulusan guru dapat meningkat pada penilaian portofolio dalam rangka sertifikasi guru dalam jabatan.

C. Portofolio Pada Sertifikasi Guru Dalam Jabatan

Penilaian terhadap empat kompetensi pada sertifikasi guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 adalah melalui penilaian portofolio. Portofolio, dalam hal ini, merupakan kumpulan dokumen yang menggambarkan prestasi seorang guru. Kumpulan dokumen tersebut menggambarkan pengalaman berkarya dan prestasi dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dengan demikian, penilaian portofolio merupakan proses pengakuan atas pengalaman profesional guru melalui penilaian kumpulan dokumen.

Pengalaman profesional guru yang diakui pada sertifikasi guru dalam jabatan adalah dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan: (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.

Guru yang lulus penilaian portofolio akan mendapat sertifikat pendidik. Sementara itu, guru yang tidak lulus penilaian portofolio dapat melengkapi dokumen portofolio agar mencapai nilai lulus atau mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan ujian sesuai persyaratan yang telah ditentukan.

D. Komponen Yang Dinilai Dalam Portofolio

Komponen yang dinilai dalam portofolio merupakan penjabaran dari kompetensi guru, yaitu: (1) pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Kompetensi guru tersebut dijabarkan ke dalam sepuluh komponen penilaian sertifikasi sebagai berikut: (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. Komponen-komponen tersebut dalam kaitannya dengan kompetensi guru dapat dipetakan pada Tabel 1.

Tabel 1. Peta Komponen Portofolio Dalam Kaitannya Dengan Kompetensi Guru

No	Komponen	Kompetensi			
		Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional
1.	Kualifikasi Akademik	√			√
2.	Pendidikan dan Pelatihan	√			√
3	Pengalaman Mengajar	√			√
4	Perencanaan dan Penilaian Pembelajaran	√	√	√	√
5	Prestasi Akademik	√		√	√
6	Penilaian Atasan dan Pengawas	√	√		√
7	Karya Pengembangan Profesi				√
8	Keikutsertaan dalam forum ilmiah			√	√
9	Pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial		√	√	
10	Penghargaan yang relevan di bidang pendidika	√	√	√	√

Sumber: Bahan sosialisasi sertifikasi guru dalam jabatan, 2007

1. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S1, S2, atau S3) maupun nongelar (D4 atau *Post Graduate Diploma*), baik di dalam maupun di luar negeri. Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan pada penilaian portofolio ini adalah Sarjana (S1). Jadi mereka yang belum lulus atau masih kuliah tidak diperkenankan untuk mengikuti penilaian portofolio.

Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma. Ijazah yang dilegalisir, sebagai bukti fisik, yang dimiliki seperti misalnya S1, S2 dan S3, semuanya harus dilampirkan dalam portofolio. Bukti fisik yang dikumpulkan adalah foto kopi ijazah/sertifikat yang telah dilegalisasi oleh Perguruan Tinggi yang mengeluarkan atau oleh Ditjen Dikti untuk ijazah/sertifikat luar negeri. Dalam kasus tertentu seorang guru bertugas di daerah yang jauh (di luar provinsi) dari tempat asal perguruan tinggi, dapat dilegalisasi oleh kepala sekolah dan kepala dinas kabupaten/kota. Jika tidak ada bukti fisik yang telah dilegalisir, komponen ini meski tetap dinilai skornya tetapi guru tersebut tetap tidak akan lulus karena harus melengkapi bukti fisik tersebut.

Skor telah ditetapkan pada setiap jenjang pendidikan yang ditempuh mulai dari S1. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki latar belakang S1 jurusan Pendidikan Geografi dan memegang mata pelajaran (mapel) Geografi, maka termasuk ke dalam kategori kependidikan sesuai dengan mapel. Pada komponen ini guru tersebut akan memperoleh skor 150. Namun, jika seseorang memiliki latar belakang S1 jurusan pendidikan Geografi tetapi memegang mapel Matematika, maka ia termasuk ke dalam kategori komponen kependidikan tidak sesuai dengan bidang studi dan rumpun bidang studi (mapel) dengan skor 120. Untuk guru kelas SD sampai saat ini ditentukan bahwa semua ijazah yang berlatar pendidikan termasuk kategori relevan kependidikan sesuai dengan mapel.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan pengalaman para guru dalam meningkatkan kemampuan kompetensi baik dalam bidang mata pelajaran, metodologi, media pembelajaran, atau pengembangan diri lainnya. Pendidikan dan pelatihan dinilai berdasarkan relevansi dengan bidang mata pelajaran dan cakupan tingkatan wilayah, mulai dari tingkat kecamatan kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Dengan demikian, hampir semua jenis dan tingkatan pendidikan dan pelatihan diakomodasi pada penilaian portofolio.

Pendidikan dan pelatihan tersebut dibuktikan dengan bukti fisik berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat. Bukti fisik yang dikumpulkan adalah foto kopi sertifikat/piagam/surat keterangan yang telah dilegalisasi oleh atasan.

Penentuan skor pendidikan dan pelatihan dilihat dari lamanya pendidikan dan pelatihan, tingkatan regional, dan relevan atau tidak relevan. Lamanya pendidikan dan pelatihan diukur melalui jam pelatihan. Jika pada pendidikan pelatihan tersebut tidak dicantumkan jam pelatihan, maka ditentukan satu hari pelatihan setara dengan 8 jam. Jika pendidikan dan pelatihan tersebut relevan dengan bidang mapelnya, maka termasuk kedalam kategori relevan. Jika pendidikan dan pelatihan tersebut tidak sesuai dengan bidang mapelnya, maka termasuk kedalam kategori tidak relevan.

Sebagai contoh, jika seorang guru telah mengikuti pendidikan dan pelatihan penyusunan Silabus dan RPP sesuai dengan bidang mapelnya, yang diselenggarakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) di provinsinya selama 100 jam, maka sesuai dengan rubrik, ia akan mendapatkan skor 30. Hal ini didapat dengan cara mencocokkan pada tabel rubrik, yaitu pada kolom jam diklat antara 81-160 jam, tingkat provinsi, dan relevansi. Selanjutnya, seluruh pendidikan dan pelatihan yang telah diidentifikasi dijumlahkan skornya. Seorang guru yang memiliki sering mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka ia akan memperoleh skor yang tinggi pada komponen ini. Tentu saja skor yang tinggi akan berpengaruh pada kelulusan seseorang pada penilaian portofolio sertifikasi guru dalam jabatan.

3. Pengalaman Mengajar

Pada komponen ini, dihitung masa kerja guru sejak ia diangkat, baik itu sebagai honorer, yayasan, guru batu, atau pun sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang. Surat tugas tersebut dapat dikeluarkan dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan. Untuk PNS surat tugas yang diakui adalah SK pengangkatan dari pemerintah, sementara untuk guru honorer surat tugas cukup dari kepala sekolahnya. Pengalaman mengajar tersebut diakui melalui foto kopi SK pengangkatan yang telah dilegalisasi oleh atasan.

Untuk guru Bimbingan dan Konseling (BK) pengalaman mengajar dilihat dari pengalaman ia memberikan pelayanan bimbingan dan konseling. Pengalaman mengajar untuk guru BK dibuktikan dengan foto kopi SK pengangkatan, baik PNS maupun non PNS (honorer, yayasan, guru batu, dan lainnya).

Jika seorang guru diangkat menjadi honorer pada tahun 1987, kemudian diangkat menjadi PNS pada tahun 1997. Maka pengalaman

mengajar tersebut akan dihitung pada saat ia mulai mengajar, yaitu pada tahun 1987. Jadi guru tersebut sampai 2007 telah mengajar selama 20 tahun dan mendapatkan skor 130.

4. Rencana Pembelajaran dan Pelaksanaan Pembelajaran

Rencana pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran merupakan satu kesatuan yang dinilai melalui dua penilai yang berbeda. Rencana pembelajaran dinilai oleh asesor dari perguruan tinggi yang ditunjuk. Sementara itu, pelaksanaan pembelajaran dinilai oleh atasan guru yang bersangkutan yaitu kepala sekolah atau pengawas. Selanjutnya skor rencana pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran tersebut dijumlahkan menjadi nilai komponen rencana pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran.

a. Rencana Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan yaitu persiapan pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran ini paling tidak memuat perumusan tujuan/kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Bukti fisik yang dilampirkan adalah dokumen perencanaan pembelajaran (RP/RPP/SP) sebanyak lima satuan yang berbeda yang disahkan oleh atasan.

Penilaian rencana pembelajaran dilakukan terhadap delapan aspek, yaitu: (1) Kejelasan perumusan tujuan pembelajaran (tidak menimbulkan penafsiran ganda dan mengandung perilaku hasil belajar); (2) Pemilihan materi ajar (sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta didik); (3) Pengorganisasian materi ajar (keruntutan, sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu); (4) Pemilihan sumber/media pembelajaran (sesuai dengan tujuan, materi, dan karakteristik peserta didik); (5) Kejelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran: awal, inti, dan penutup); (6) Kerincian skenario pembelajaran (setiap langkah tercermin strategi/metode dan alokasi waktu pada setiap tahap); (7) Kesesuaian teknik dengan tujuan pembelajaran; dan (8) Kekengkapan instrumen (soal, kunci, pedoman penskoran).

Penilaian tersebut rentang dari skala 1 sampai dengan 5. Nilai maksimal yang diperoleh dalam rencana pembelajaran ini adalah 40. Nilai akhir rencana pembelajaran merupakan rata-rata nilai dari kelima rencana pembelajaran yang dinilai. Apabila rencana pembelajaran kurang dari lima buah, nilai akhir tetap dibagi lima, namun guru tersebut tidak akan lulus karena harus melengkapi rencana pembelajaran yang masih kurang. Artinya meskipun skor akhir yang diperoleh guru melampaui batas

minimal (850), namun guru tersebut masuk ke dalam kategori tidak lulus, dan harus melengkapi rencana pembelajaran kurang dari lima tersebut.

Khusus untuk guru BK, dokumen ini berupa program pelayanan bimbingan dan konseling yang akan dilaksanakan. Program bimbingan dan konseling ini memuat: nama program, lingkup bidang (pendidikan/belajar, karier, pribadi, sosial, akhlak mulia/budi pekerti), yang di dalamnya berisi tujuan, materi kegiatan, strategi, instrumen dan media, waktu kegiatan, biaya, rencana evaluasi dan tindak lanjut. Bukti fisik dari sub komponen ini berupa dokumen program pelayanan bimbingan pendidikan/belajar, karier, pribadi, sosial, akhlak mulia/budi pekerti yang diketahui/disahkan oleh atasan. Guru dapat memilih empat dari lima pelayanan bimbingan di atas. Dokumen ini dinilai oleh asesor dengan menggunakan format penilaian yang telah disediakan.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas. Kegiatan ini mencakup tahapan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, dan penggunaan bahasa), dan penutup (refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Bukti fisik yang diminta adalah dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas dengan menggunakan format penilaian yang telah disediakan, dan dilampirkan dalam amplop tertutup. Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas tentang kinerja Bapak/Ibu dalam pelaksanaan pembelajaran.

Khusus untuk guru BK, komponen pelaksanaan pembelajaran yang dimaksud adalah kegiatan guru bimbingan dan konseling (konselor) dalam mengelola dan mengevaluasi pelayanan bimbingan dan konseling yang meliputi bidang pelayanan bimbingan pendidikan/ belajar, karier, pribadi, sosial, akhlak mulia/budi pekerti. Jenis dokumen yang dilaporkan berupa: agenda kerja guru bimbingan dan konseling, daftar konseli (siswa), data kebutuhan dan permasalahan konseli, laporan bulanan, laboran semesteran/ tahunan, aktivitas pelayanan bimbingan dan konseling (pemahaman, pelayanan langsung, pelayanan tidak langsung) dan laboran hasil evaluasi program bimbingan dan konseling. Bukti fisik yang dilampirkan berupa fotokopi rekaman/dokumen laporan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling yang disahkan oleh atasan. Dokumen ini dinilai oleh asesor dengan menggunakan format penilaian yang telah disediakan.

Bukti fisik yang dilampirkan berupa rekaman/dokumen pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling yang diketahui oleh koordinator bimbingan dan konseling dan atasan. Rambu-rambu format laporan

pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling sebagaimana yang berlaku di wilayah/sekolah tempat bekerja. Komponen yang dinilai meliputi: agenda kerja guru bimbingan dan konseling, daftar konseli (siswa), data kebutuhan dan permasalahan konseli, laporan bulanan, laporan semesteran/tahunan, aktivitas pelayanan bimbingan dan konseling (pemahaman, pelayanan langsung, pelayanan tidak langsung) dan laporan hasil evaluasi program bimbingan dan konseling.

5. Penilaian Dari Atasan

Penilaian dari atasan dan pengawas yaitu penilaian oleh kepala sekolah terhadap kompetensi kepribadian dan sosial guru, yang meliputi aspek-aspek: ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama.

Bukti fisik yang diminta adalah dokumen hasil penilaian dengan menggunakan format penilaian yang telah disediakan, dan dilampirkan dalam amplop tertutup.

6. Prestasi Akademik

Prestasi akademik yaitu prestasi yang dicapai guru, terutama yang terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga/panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen ini meliputi: (a) lomba dan karya akademik (juara lomba atau penemuan karya monumental di bidang pendidikan atau nonkependidikan), dan (b) pembimbingan teman sejawat dan/atau siswa (instruktur, guru inti, tutor, atau pembimbing kegiatan siswa). Bukti fisik yang diminta adalah foto kopi piagam penghargaan/sertifikat, surat keterangan yang telah dilegalisasi oleh atasan.

a. Lomba dan Karya Akademik

Lomba dan karya akademik merupakan prestasi yang diraih guru sebagai juara lomba atau penemuan karya monumental di bidang pendidikan atau nonkependidikan. Contohnya juara lomba karya tulis ilmiah, kompetisi Penelitian Tindakan Kelas, atau sejenisnya.

Jika pada suatu periode guru tersebut mendapatkan penghargaan sejenis seperti guru berprestasi secara hierarkis dimulai kecamatan sampai nasional, maka ia diberi skor kejuaraan yang paling tinggi yaitu tingkat nasional dengan nilai 40.

b. Pembimbingan teman sejawat dan siswa

Pembimbingan teman sejawat merupakan kegiatan guru untuk membelajarkan koleganya. Pembimbingan teman sejawat ini seperti menjadi instruktur pada pelatihan, guru inti, tutor, dan pemandu.

Bukti fisik guru aktif dalam pembimbingan teman sejawat adalah berupa SK atau sertifikat yang dilegalisasi oleh atasan. Menjadi instruktur memiliki skor yang cukup tinggi yaitu 40, sedangkan menjadi tutor, guru inti, dan pemandu memiliki skor 20 seperti yang tertera di bawah ini.

c. Pembimbingan siswa

Pembimbingan siswa sampai mendapatkan juara baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional dalam kegiatan akademik dan/atau prestasi, diberikan skor pada penilaian portofolio ini. Bukti fisik yang harus dilampirkan adalah surat tugas pembimbingan dari atasan dan bukti kejuaraan siswa yang dibimbingnya (biasanya berupa sertifikat) yang dilegalisasi atasan.

Meskipun pembimbingan siswa dalam mengikuti berbagai lomba tidak sampai menjadi juara, namun guru yang bersangkutan diberi juga skor untuk kegiatan tersebut.

7. Karya Pengembangan Profesi

Karya pengembangan profesi yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Komponen ini meliputi: (a) buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional; (b) artikel yang dimuat dalam media jurnal/majalah/buletin yang tidak terakreditasi, terakreditasi, dan internasional; (c) modul/diktat yang minimal mencakup materi pembelajaran selama 1 semester; (d) media/alat pembelajaran dalam bidangnya; (e) laporan penelitian tindakan kelas (individu/kelompok); dan (f) karya teknologi/seni (TTG, patung, rupa, tari, lukis, sastra, dll). Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat keterangan dari pejabat yang berwenang tentang hasil karya tersebut dan dilegalisasi oleh atasan.

a. Karya Tulis

Karya tulis yang diberi skor pada penilaian portofolio adalah berupa buku, artikel (jurnal/ majalah/koran), modul, dan diktat yang dicetak lokal. Buku yang dipublikasi bertaraf nasional adalah buku yang memiliki ISBN dan ditetapkan oleh BSNP, sedangkan publikasi tingkat provinsi adalah buku yang memiliki ISBN, dan publikasi tingkat kabupaten/kota adalah buku yang tidak memiliki ISBN. Bukti fisik yang dilampirkan adalah berupa buku dan surat keterangan yang dilegalisasi atasan.

b. Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan berupa penelitian tindakan kelas atau penelitian yang mendukung peningkatan pembelajaran dan atau profesional guru. Apabila penelitian tersebut dilakukan secara kelompok, maka akan diperhitungkan untuk ketua 60%, sedangkan anggotanya adalah 40%. Penelitian yang telah dilakukan tersebut dapat diinventarisasi pada Tabel 15. Bukti fisik yang dilampirkan adalah hasil penelitian dan surat keterangan yang dilegalisasi atasan.

c. Media dan Alat Pembelajaran

Membuat media atau alat pembelajaran pada penilaian portofolio ini diberi skor dengan melampirkan bukti fisik berupa foto atau surat keterangan yang dilegalisasi oleh atasan.

d. Karya teknologi/seni (TTG, patung, rupa, tari, lukis, sastra, dll)

Karya teknologi dan seni yang dinilai adalah berupa Teknologi Tepat Guna (TTG), seni patung, seni rupa, seni sastra, seni lukis, dan lainnya. Bukti fisik yang dilampirkan adalah berupa foto dan atau surat keterangan yang dilegalisasi oleh atasan.

8. Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah

Keikutsertaan dalam forum ilmiah adalah partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, atau internasional, baik sebagai pemakalah maupun sebagai peserta. Bukti fisik komponen ini adalah makalah dan sertifikat/piagam bagi pemakalah, dan sertifikat/piagam bagi peserta. Bukti fisik yang dilampirkan adalah foto kopi makalah, piagam/sertifikat yang telah dilegalisasi oleh atasan.

9. Pengalaman Organisasi Di Bidang Kependidikan Dan Sosial

Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial yaitu pengalaman guru menjadi pengurus, dan bukan hanya sebagai anggota di suatu organisasi kependidikan dan sosial. Pengurus organisasi di bidang kependidikan antara lain pengawas, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala lab, kepala bengkel, kepala studio, pembina kegiatan ekstra kurikuler (pramuka, drumband, KIR, dll), ketua asosiasi guru bidang studi, dan asosiasi profesi.

a. Pengalaman Organisasi

Pengurus organisasi di bidang sosial antara lain menjabat ketua RW, ketua RT, pengurus LMD/BPD, dan pembina keagamaan. Bukti fisik yang dilampirkan adalah foto kopi surat keputusan/surat

keterangan dari pihak yang berwenang yang telah dilegalisasi oleh atasan.

b. Pengalaman Mendapat Tugas Tambahan

Tugas-tugas tambahan di luar mengajar mendapatkan skor pada penilaian portofolio, berupa sebagai kepala/wakil sekolah/kepala bengkel/kepala lab/pembina kegiatan ekstra kurikuler. Pengalaman mendapatkan tugas tambahan tersebut didaftar pada Tabel 19.

10. Penghargaan Yang Relevan Dengan Bidang Pendidikan

Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan yaitu penghargaan yang diperoleh karena guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi/geografis), kualitatif (komitmen, etos kerja), dan relevansi (dalam bidang/rumpun bidang), baik pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik yang dilampirkan adalah foto kopi sertifikat/piagam/surat keterangan yang telah dilegalisasi oleh atasan.

a. Penghargaan: Penghargaan yang telah diperoleh yang relevan dengan bidang pendidikan yang menunjukkan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

b. Penugasan di Daerah Khusus: Penghargaan lain berupa penugasan di daerah khusus seperti terpencil dan rawan konflik.

E. Beberapa Kesalahan Yang Sering Dilakukan Pada Penyusunan Portofolio

Dalam penyusunan portofolio, telah ditemukan beberapa kesalahan yang sering dilakukan. Beberapa kesalahan yang dilakukan ditemukan tersebut antara lain adalah:

1. Nomor registrasi peserta dan mata pelajaran yang dipilih sering tidak sesuai. Padahal nomor registrasi menunjukkan pilihan mata pelajaran yang disertifikasi. Sebagai contoh, nomor registrasi yang ditulis adalah untuk mata pelajaran Fisika, tetapi pilihan mata pelajaran ditulis biologi. Hal ini sangat membingungkan penilai dalam menentukan termasuk ke dalam mata pelajaran apa guru tersebut disertifikasi. Lebih parah lagi, banyak juga di antara para guru tidak mengisi nomor registrasi, padahal nomor registrasi merupakan kode yang lebih penting untuk memasukan identitas guru dibandingkan dengan nama dan lainnya.
2. Pada daftar isian portofolio tertulis urutan kegiatan yang telah dilakukan, tetapi bukti fisik tidak dilampirkan. Oleh karena penilaian

portofolio merupakan penilaian dokumen, maka jika tidak ada dokumen fisik kegiatan yang telah diinventarisasi tersebut tidak dapat dinilai. Di samping itu, terdapat penempatan dokumen kegiatan yang salah tempat. Misalnya, sertifikat pelatihan atau seminar ditempatkan pada komponen penghargaan, karena biasanya kalimat pada sertifikat berbunyi: 'diberikan penghargaan kepada ... atas partisipasinya mengikuti pelatihan ...' Hal ini memungkinkan, karena adanya penafsiran yang beragam terhadap rubrik portofolio.

3. Pada komponen kualifikasi akademik, ditemukan banyak di antara para guru tidak melampirkan foto kopi ijazah yang dilegalisasi, mereka hanya melampirkan foto kopinya saja. Jika pada portofolio tersebut foto kopi ijazah yang dilampirkan tidak dilegalisasi, maka meskipun skor yang diperoleh telah melampaui batas kelulusan, ia tetap tidak akan lulus melainkan harus melengkapi dengan foto kopi ijazah yang dilegalisasi. Terdapat pula, sebagian kecil, melampirkan ijazah yang meragukan keberadaannya dan diduga palsu.
4. Pada komponen pendidikan dan pelatihan; sebagian di antara para guru menuliskan daftar beberapa pelatihan yang diikuti tetapi bukti fisik yang dilampirkan hanya sebagian saja. Selain itu, bukti fisik yang dilampirkan tidak dilegalisasi atasan. Bukti fisik yang tidak dilegalisasi atas tidak akan diberi skor, sehingga skor yang diperoleh hanya berasal dari bukti fisik yang dilegalisasi atasan saja. Ditemukan juga beberapa sertifikat yang digandakan, yaitu sertifikat seseorang diganti namanya melalui teknik foto kopi. Ironisnya, kepala sekolah sebagai atasan tetap melegalisasi sertifikat demikian. Sanksi paling ringan, sertifikat tersebut tidak dinilai, lebih beratnya dapat saja guru tersebut terkena sanksi pidana memalsukan sertifikat.
5. Pada komponen pengalaman mengajar, sebagian guru beranggapan pengalaman tersebut sebatas ketika ia diangkat menjadi pegawai negeri sipil saja. Padahal pada komponen ini disebutkan bahwa pengalaman mengajar ini dimulai sejak guru tersebut mengajar di sekolah tertentu, meskipun sebagai honorer. Jadi, surat keterangan dari kepala sekolah pada saat guru mengajar sebagai tenaga honorer tersebut diakui. Perhitungan skor dimulai tahun ia mengajar sampai dengan saat penilaian portofolio tersebut dinilai. Sebagai misal, seorang guru mengajar sejak tahun 1987 sebagai tenaga honorer, kemudian ia diangkat menjadi PNS pada tahun 1991. Lama mengajar guru tersebut dihitung sejak 1987 sampai dengan 2007 (tahun portofolionya dinilai), jadi lama mengajar guru tersebut adalah 20 tahun dan diberi skor 130.
6. Pada komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; beberapa di antara portofolio yang dinilai, perencanaan pembelajaran telah diberi nilai oleh kepala sekolah. Perencanaan pembelajaran

dinilai oleh asesor, bukan oleh atasan, sehingga penilaian dari atasan terhaap perencanaan pembelajaran tersebut diabaikan. Sebagian di antara portofolio, tidak tidak melampirkan penilaian pelaksanaan pembelajaran dari atasan. Dalam hal ini guru tidak akan lulus, meskipun ia memiliki nilai di atas batas kelulusan, melainkan ia harus melengkapi dengan lampiran penilaian pelaksanaan pembelajaran dari atasan. Selain itu, rencana pembelajaran yang dilampirkan kurang dari lima buah seperti yang dipersyaratkan. Hal ini pun merupakan penyebab ketidakkelulusan dalam sertifikasi, guru tersebut harus melengkapi dengan rencana pembelajaran yang masih kurang.

7. Pada komponen penilaian dari atasan yang paling sering ditemukan adalah pada portofolio tidak dilampirkan. Hal ini pun akan menyebabkan guru tidak lulus pada sertifikasi, karena harus melengkapi penilaian dari atasan dan pengawas terlebih dahulu.
8. Prestasi akademik dan karya monumental yang pernah diraih para guru. Pada komponen ini memang hanya sedikit guru yang memiliki prestasi berkaitan dengan kejuaraan di bidang akademik seperti menjadi guru berprestasi, menghasilkan karya monumental, dan prestasi di bidang karya tulis ilmiah. Namun demikian, guru dapat mencapainya pada subkomponen pembimbingan teman sejawat dan pembimbingan siswa pada kejuaraan. Kelemahan yang sering ditemui adalah ketika guru tersebut membimbing siswa sampai menjadi juara, bukti fisik yang dilampirkan hanya sertifikat kejuaraan siswa yang dibimbing tanpa menyertakan surat tugas pembimbingan siswa tersebut. Kondisi ini banyak merugikan guru itu sendiri, karena skor diberika manakala surat tugas dan bukti kejuaraan dilampirkan. Jika hanya surat tugas saja yang dilampirkan, maka guru tersebut hanya memperoleh nilai pembimbingan siswa tetapi tidak sampai menjadi juara. Hal yang lain adalah, ketika guru menghasilkan karya guru tersebut tidak melampirkan foto atau bentuk lain yang menggambarkan karya itu sendiri, juga surat keterangan yang dilegalisasi atasan.
9. Pada komponen karya profesi akademik, kelemahannya adalah pada publikasi. Guru pada umumnya memang jarang yang memiliki karya akademik yang dipublikasikan melalui media massa atau pun jurnal ilmiah. Dalam hal ini pihak manajemen sekolah seyogianya memberikan fasilitas kepada para guru untuk publikasi karya ilmiah. Kelemahan lain adalah banyak karya yang dijiplak dari dosen ketika ia kuliah, atau dari teman sejawatnya. Asesor cukup peka dalam menganalisis karya yang termasuk kategori plagiarisme.
10. Oleh karena keikutsertaan pada forum ilmiah merupakan hal yang langka kesempatannya bagi guru, kelemahan yang ada tidak jauh dengan prestasi akademik dan karya profesi akademik, yaitu sertifikat

yang digandakan melalui foto kopi dengan mengganti nama. Selain itu, terdapat perbedaan yang mencolok antara daerah pusat seperti ibu kota dan sebagainya, dengan daerah yang lebih jauh. Hal ini berkaitan dengan penyelenggaraan seminar yang biasanya diadakan oleh kampus atau pihak lain yang biasanya berada di perkotaan.

11. Pada komponen pengalaman menjadi pengurus organisasi pendidikan dan sosial, kelemahannya adalah banyak yang menyertakan keanggotaan. Padahal pada komponen ini yang dinilai adalah menjadi pengurus pada suatu organisasi, bukan menjadi anggota. Guru yang melampirkan bukti fisik sebagai anggota organisasi Korpri tidak dapat dinilai, tetapi yang menyertakan bukti kepengurusan di lingkungan RT mendapatkan skor penilaian.
12. Penghargaan yang relevan adalah komponen yang jarang mendapatkan skor, karena memang penghargaan tidak diberikan ke kebanyakan orang. Kesalahan yang sering dilakukan seperti yang telah dipaparkan terdahulu, yaitu kesalahan interpretasi yang seharusnya untuk komponen pendidikan dan pelatihan atau pun untuk forum ilmiah dimasukkan ke dalam komponen penghargaan,

F. Penutup

Pendekatan penilaian portofolio adalah suatu penilaian yang bertujuan mengukur sejauhmana kemampuan seseorang dalam mengkonstruksi dan merefeksi suatu pekerjaan, tugas, atau karya dengan mengoleksi atau mengumpulkan bahan-bahan yang relevan dengan tujuan dan keinginan yang dikonstruksi. Hasil konstruksi tersebut dapat dinilai dan dikomentasi dalam periode tertentu. Jadi penilaian portofolio merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menilai kinerja.

Sebuah portofolio dokumen kinerja guru, tidak hanya memperlihatkan apa yang seharusnya dipersyaratkan pada sertifikasi guru dalam jabatan, melainkan dapat dijadikan dasar dalam pengembangan kinerja guru, sekolah, pemerintah daerah dan pusat dalam bidang pendidikan. Portofolio, dalam hal ini, merupakan kumpulan dokumen yang menggambarkan prestasi seorang guru. Kumpulan dokumen tersebut menggambarkan pengalaman berkarya dan prestasi dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dengan demikian, penilaian portofolio merupakan proses pengakuan atas pengalaman profesional guru melalui penilaian kumpulan dokumen.

Prinsip-prinsip penilaian portofolio adalah sebagai berikut: (1) Valid, (2) Mendidik, (3) Berorientasi pada kompetensi, (4) Adil dan objektif, (5) Terbuka, (6) Berkesinambungan, (7) Menyeluruh, dan (8) Bermakna. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai agen pembelajaran adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kompetensi

tersebut menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan dinilai dengan cara penilaian portofolio.

Pengalaman profesional guru yang diakui pada sertifikasi guru dalam jabatan adalah dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan: (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.

Beberapa kelemahan telah ditemukan dalam penyusunan portofolio, antara lain pengisian nomor registrasi, legalisasi ijasah, legalisasi dokumen lainnya, kesalahan tempat pada lampiran dokumen, penggandaan sertifikat, dan sebagian kecil lampiran karya.

REFERENSI

- Depdiknas. (2007), *Rubrik Penilaian Portofolio Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*, Jakarta: depdiknas.
- Dikdasmen. (2003). *Materi Pelatihan: Peningkatan Kemampuan Guru dalam Penyusunan dan Penggunaan Alat Evaluasi serta Pengembangan Sistem Penghargaan terhadap Siswa*, Jakarta: Dir. PLP-Dikdasmen-Diknas.
- Gable K, Robert. (1966). *Instrument Development in The Affective Domain*. Boston: Kluwer-Nijhoff Pub.
- James Popham, W. (1981). *Modern Educational Measurement*. London: Prentice-Hall Inc.
- Karno To, (1996), *Mengenal Analisis Tes*. Bandung: FIP IKIP Bandung.
- Nitko, Anthony J. (1996), *Educational Assessment of Student, 2nd Edition*, Prentice Hall, New Jersey, Ohio.
- Permen Nomor 18 Tahun 2007 tentang *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta: Depdiknas.
- Subino. (1987). *Konstruksi dan Analisis Tes: Suatu Pengantar Kepada Teori Tes dan Pengukuran*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pengembangan LPTK.

