

KREATIVITAS GURU DALAM MEMPERSIAPKAN DIRI UNTUK MENGIKUTI SERTIFIKASI

Oleh
*Ahmad Hariyadi
ahmadhariyadi31@yahoo.co.id

Abstrak

Tuntutan atas kreativitas bagi guru bergulir seiring dengan tugas dan tanggungjawabnya serta tuntutan atas profesinya. Kreativitas guru terlihat dalam tugasnya yaitu terutama dalam proses belajar mengajar. Tidak ada guru yang sama sekali tidak memiliki kreativitas, yang menjadi persoalan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas tersebut. Dalam aktualisasinya, derajat kreativitas guru-guru dapat dibedakan tinggi rendahnya berdasarkan kriteria tertentu.

Sebelumnya, kita dudukan terlebih dahulu dua pengertian sertifikasi dan portofolio, model pengembangan tenaga kependidikan melalui sertifikasi dengan penilaian portofolio mengandung pengertian bahwa proses pengembangan dapat dilakukan melalui proses penilaian atas seluruh pekerjaan yang pernah dan sedang dilakukan guru dan sebagai aspek legal formalnya dikeluarkan bentuk sertifikat yang akan melekat dalam pekerjaan yang dilakukan.

Hasil dialog dengan guru diperoleh beberapa strategi dalam mempersiapkan sertifikasi serta kendala dan hambatan yang dirasakan dalam prosesnya. Hal ini perlu disikapi oleh para pengambil keputusan upaya apa yang harus dilakukan dan dipertahankan sekaitan dengan persiapan kearah pengembangan profesi guru melalui sertifikasi, bagaimana menstimulasi mereka sehingga muncul kreativitasnya.

Kata Kunci: Sertifikasi, profesi, professional, profesionalisasi, profesionalisme, kreativitas, Portofolio

*Dosen IKIP PGRI Bojonegoro

A. PENDAHULUAN

Tenaga Pendidik adalah ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan. Anak didik adalah anggota masyarakat yang akan masuk ke dalam dunia pendidikan (persekolahan) dan akan dikembalikan kepada masyarakatnya. Sekolah membekali siswa dengan ilmu pengetahuan, nilai-nilai agama dan nilai-nilai kehidupan, serta keterampilan hidup supaya mereka dapat hidup dengan baik dalam masyarakat sekembalinya dari sekolah. Dalam masyarakat, siswa diharapkan pada tingkat minimal mereka dapat membantu dirinya sendiri (*self help*) dan selebihnya diharapkan dapat membantu orang lain, memberikan kontribusi bagi masyarakatnya, dan mampu menjadi ujung tombak bagi komunitas/kelompoknya bahkan negaranya. Proses pembekalan komponen-komponen untuk hidup tersebut menjadi tugas guru sebagai tulang punggung di sekolah.

Untuk sampai pada tingkat bernilainya sebuah proses pembekalan dan mendapatkan hasil yang diharapkan muncul dari siswa berbagai komponen tersebut, diperlukan satu figure yang utuh dan komplit dari guru. Keutuhan dan komplit yang dimaksudkan menyangkut pengetahuan tentang keguruan dan substansi pelajaran, *the art of teaching*, karakter “guru”, sikap, dan mampu memenuhi setiap perubahan yang berlangsung dalam dunia pendidikan. Guru seperti yang diharapkan seperti itu bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, perlu *treatment* yang dilakukan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan tenaga pendidik. Pemerintah perlu terus mengkaji kebijakan-kebijakan tentang tenaga pendidik di lingkungan dikdasmen sebagai upaya untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik. Masih menjadi tugas yang belum dapat diselesaikan kaitannya dengan kuantitas, dimana pemerataan keberadaan tenaga pendidik di setiap daerah masih tinggi perbedaannya, disatu daerah terlihat subur sementara di daerah lain masih ada yang belum dapat memenuhi standar minimal dari sisi jumlah. Tantangan yang cukup besar, ketika pemenuhan sebagai tuntutan dari perubahan yang berlangsung yaitu sisi kualitas tenaga pendidik, tidak hanya jumlah yang dapat dipenuhi akan tetapi pemenuhan dari sisi keunggulan-keunggulan yang melekat dan harus dimiliki.

Upaya melalui penjaminan mutu tenaga pendidik sudah menjadi sautau keharusan bagi pemerintah. Proses profesionalisasi kearah profesi yang profesional dari tenaga pendidik perlu

dipersiapkan melalui skematik yang jelas, tegas, terarah dan memiliki visi kedepan yang baik. Profesionalisme akan melekat pada saat upaya penjaminan mutu dalam melahirkan dan mendidik kembali tenaga-tenaga pendidik pada saetiap jenjang dilakukan. Pentahapan proses tersebut akan berlangsung lama, akan tetapi sudah menjadi tuntutan yang tidak bias diabaikan lagi. Terlebih ketika kita berbicara keadaan Bangsa Indonesia sekarang ini dari sisi kualitas Sumber Daya Manusia yang konon menurun dan sudah tidak dapat dipersaingkan lagi dalam level internasional. Solusi terbaik sekarang ini adalah bagaimana kita dapat menata kembali, meningkatkan dan berupaya keras mengembalikan citra bangsa ini melalui upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik yang menjadi ujung tombak dalam mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi didunia internasional. Itulah guru, guru yang berkualitas, guru yang mampu bersaing, guru yang berkeduduk sebagai guru bagi masyarakatnya.

B. ASPEK PROFESIONALISME GURU DALAM SERTIFIKASI

Komponen pengembangan tenaga kependidikan berpusat pada kompetensi yang harus dikembangkan, adapun kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi guru untuk *“Assessing and Evaluating Students Behavior.”* Mengenal jiwa anak didik merupakan syarat mutlak dalam proses pembentukan kepribadian individu, menemtukan sifat dan tingkah laku anak tidak bisa dilakukan dengan cepat, harus ditempuh dengan jalan *Assessing*, memperkira-kirakan untuk kemudian dievaluasi dengan tepat, minat, motivasi, angan-angan dan sebagainya merupakan faktor penghambat dalam proses pendidikan dan pengajaran.
2. Kompetensi guru untuk *“Planning Instruction.”* *Instruction* artinya pengajaran/pelajaran. *Planning Instruction* artinya kompetensi guru dalam membuat persiapan mengajar.
3. Kompetensi guru untuk *“Conduction or Implementing Intruction”*. *Conducting* artinya seorang pemimpin pagelaran. *To Emplement* berarti *to perform* atau *Fulfield* menampilkan atau melaksanakan interaksi PBM.

Sub Competencies Conducting or implementing:

a. *Structuring* (waktu yang diperlukan)

- 1.) Pengantar: *Introduction*, melakukan apersepsi sebanyak 10% waktu seluruh penampilan.
- 2.) Inti atau Core, waktunya 70/80% dari keseluruhan

3.) Penutup atau *Closure (Posttest, waktunya 10/15%)*

b. Motivating and Reinforcing

Kompetensi untuk memupuk memberikan motivasi kepada para anak didiknya supaya lebih bergairah belajar dengan menonjolkan mengapa mereka harus mempelajari bidang studi tertentu dalam rangka mencapai cita-cita hidupnya.

c. Conducting Discussing Small Group Activities : Proses belajar- mengajar dengan metode diskusi.

d. Conducting Individual Activities Kemampuan guru untuk diberikan pada anak didiknya kegiatan-kegiatan perorangan dengan tujuan mengisi kekurangan yang ada pada diri anak baik dalam bidang akademik, emosional, mental dan sebagainya. Remedial Teaching sebagai *Feollovo-up nya*.

e. Providing For Feedback / menyediakan umpan balik.

f. Presenting in Formations Guru harus mampu menuangkan buah pikirannya secara tertulis dalam kata-kata yang dapat ditangkap dengan mudah oleh siswa.

g. Utilizing Inductive or Problem Solving Prosedur deduktif bertolak dari yang umum ke yang khusus.

h. Qeustioning and Responding Komunikasi oleh guru yang dilakukan dengan tanya jawab.

i. Kompetensi Operating Hardware Hardware: alat-alat pembantu komunikasi pendidikan seperti OHP, proyektor dan sebagainya.

4. Kompetensi "*Performing Administrative Duties.*" Menyelenggarakan kewajiban yang bersangkutan paut dengan administrasi sekolah

a. Buku induk

b Buku kas

c. Mengkaver rapat sekolah

d. Korespondensi (membuat surat/membahas surat).

e. Administrasi yang berhubungan dengan manajemen kelas khususnya dalam bidang edukatif : daftar kemampuan siswa (*Unecdobel records*).

5. Kompetensi “*Communicating*”. Kemampuan komunikasi baik secara vertikal maupun secara horizontal Guru melakukan komunikasi dengan dirinya sendiri, anak didik, atasan, masyarakat atau dengan sesama guru.

6 Kompetensi “*Developing Personal Skills*”. Pengembangan keterampilan pribadi perlu dilakukan secara kontinue mengingat cepatnya kemajuan yang dicapai teknologi dewasa ini. Guru harus mampu melakukan dalam bentuk tindakan yang berupa teknologi dan keterampilan psikomotorik yang ditunjang teori-teori yang harus diperoleh dari buku yang ditulis dalam bahasa asing.

7 Kompetensi “*Developing Pupil Self*”. Developing yang yang bermodalkan potensi-potensi yang tidak ada pada anak itu sendiri. Potensi yang dimiliki setiap individu murid berbeda. Developing seorang murid yang potensinya minim dalam waktu yang belum tentu lama, akan lebih kecil dari mereka yang modalnya lebih besar. Interaksi guru dan murid harus lebih tepat. Strategi pengembangan tenaga pendidik di level dikdasmen dapat dilakukan dengan mengacu kepada peraturan yang ada, yaitu sebagai berikut:

a. Pengembangan kompetensi;

- 1) Mengacu pada perkembangan Iptek
- 2) Mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki guru
- 3) Mengacu pada kurikulum yang berlaku
- 4) Harus dapat diukur atau ditunjukkan dengan indikator tertentu
- 5) Substansi akademik dapat dipertanggung jawabkan
- 6) Dapat ditingkatkan ke struktur kemampuan yang lebih tinggi dan mampu meningkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan guru.

b. Pengembangan profesi;

- 1) Berpartisipasi dalam pelatihan berbasis kompetensi
- 2) Berpartisipasi dalam kursus dan program pelatihan tradisional
- 3) Membaca dan menulis jurnal
- 4) Berpartisipasi dalam kegiatan konferensi atau pertemuan ilmiah
- 5) Menghadiri perkuliahan umum atau presentasi ilmiah
- 6) Melakukan penelitian

- 7) Melakukan magang
- 8) Menggunakan media pemberitaan
- 9) Berpartisipasi dalam organisasi profesional
- 10) Mengunjungi profesional lain
- 11) Bekerjasama dengan profesional lainnya di sekolah
- 12) Mengikuti program pendidikan dan latihan
- 13) Mengikuti pertemuan profesi secara reguler
- 14) Melaksanakan gagasan untuk meningkatkan kinerja sekolah

c. Pembinaan profesi;

- 1) Pembinaan guru merupakan bagian dari program pengembangan sekolah
- 2) Tujuan pembinaan guru adalah meningkatkan mutu kinerja yang bersangkutan
- 3) Pembinaan profesionalisme guru adalah program jangka panjang
- 4) Pelatihan bukan satu-satunya pilihan dalam pembinaan profesionalisme guru.
- 5) Mengirim untuk mengikuti program diklat
- 6) Mengikuti pertemuan profesi secara reguler
- 7) Menyediakan sarana/prasarana untuk belajar mandiri
- 8) Mendorong untuk mengajukan, membuat dan melaksanakan gagasan
- 9) Melaksanakan supervisi
- 10) Memberikan penghargaan
- 11) Memberikan pengakuan.

d. Pembinaan karier;

- 1) Promosi kenaikan pangkat, golongan dan jabatan fungsional guru yang didasarkan pada kinerja individu.
- 2) Diarahkan untuk memberikan kepuasan kerja yang diperoleh guru,
- 3) Mobilitas horizontal adalah terbukanya peluang bagi guru untuk pindah dari sekolah yang satu ke sekolah lainnya yang sama jenis dan jenjangnya
- 4) Mobilitas vertikal adalah terbukanya peluang bagi guru untuk pindah dari satu jenjang dan jenis sekolah ke jenis sekolah yang tidak sama dan atau ke sekolah yang jenjangnya lebih tinggi

e. Peningkatan kesejahteraan;

Penghargaan diberikan kepada guru yang:

- 1) Berprestasi dan berdedikasi tinggi.
- 2) Menemukan inovasi pembelajaran, antara lain: metode, media, alat peraga, teknologi tepat guna, dsb.
- 3) Pemberian penghargaan guru berdedikasi tinggi diberikan kepada guru-guru yang bertugas di daerah terpencil

C. ASPEK KREATIVITAS GURU DALAM SERTIFIKASI

Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kreativitas, yang menjadi persoalan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas tersebut. Dalam aktualisasinya, derajat kreativitas orang-orang dapat dibedakan tinggi rendahnya berdasarkan kriteria tertentu. Oleh karena derajat kreativitas orang-orang ada dalam suatu garis kontinum, maka perbedaan antara orang-orang yang kreatif dengan orang-orang yang kurang kreatif hanyalah istilah teknis belaka.

Kedua kategori itu sesungguhnya menunjukkan pada tingkat kreativitas yang tinggi di satu pihak dan tingkat kreativitas yang rendah di lain pihak. Apakah seseorang tergolong kreatif atau tidak kreatif bukanlah dua hal yang “*Mutually Exclusive*”. Oleh karena itu para pengelola organisasi pendidikan seyogyanya mendorong bawahannya untuk menjadi kreatif dalam kegiatan-kegiatan mereka. Kebanyakan orang dengan hasrat dan praktek yang memadai dapat meningkatkan kemampuan kreatif mereka. Perasaan telah menciptakan gagasan-gagasan yang bermanfaat bahkan dapat membantu meningkatkan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Untuk menjadi kreatif kita tidak usah menjadi seorang yang jenius. Beberapa hal yang diperlukan untuk mengembangkannya antara lain:

1. Menggunakan imajinasi secara lebih intensif mencari dan menemukan berbagai alternative pembelajaran yang efektif.
2. Membiarkan pikiran secara leluasa dan bebas sehingga kegiatan-kegiatan pemecahan masalah dapat dilakukan lebih efektif.
3. Ada kalanya bahkan dengan membiarkan menempuh arah yang mula-mula nampaknya “gila/aneh”.

4. Mencari hubungan-hubungan yang berguna di antara objek-objek yang nampaknya tidak berhubungan sehingga melahirkan ide-ide baru yang sebelumnya tak pernah ada dan dipikirkan oleh guru lain dalam pembelajaran.

D. STRATEGI DALAM MEMPERSIAPKAN SERTIFIKASI GURU

Sebelumnya, kita terlebih dahulu dua pengertian sertifikasi dan portofolio, model pengembangan tenaga kependidikan melalui sertifikasi dengan penilaian portofolio mengandung pengertian bahwa proses pengembangan dapat dilakukan melalui proses penilaian atas seluruh pekerjaan yang pernah dan sedang dilakukan guru dan sebagai aspek legal formalnya dikeluarkan bentuk sertifikat yang akan melekat dalam pekerjaan yang dilakukan. Sertifikasi adalah proses pembenahan yang harus terus dilakukan seiring dengan tuntutan terhadap mutu pendidikan, dalam peningkatan mutu pendidikan satu diantaranya harus didukung oleh tenaga pendidik yang profesionalismenya tinggi dan memiliki keterdukungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Program peningkatan mutu pendidik baik berupa proyek yang digulirkan oleh pemerintah melalui dinas pendidikan maupun oleh usaha mandiri yang dilakukan oleh pendidik itu sendiri adalah poin penting dalam penjaminan dan peningkatan mutu. Adapun untuk semakin meningkatkan keterjaminan mutu melalui peningkatan keterjaminan dari sisi ketenagaan program Sertifikasi adalah upaya yang sangat positif dan inovatif dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sertifikasi adalah bentuk pengakuan dan penetapan seseorang menyelesaikan pendidikan dan memiliki kompetensi dalam bidangnya. Hasil dialog dengan guru diperoleh beberapa strategi dalam mempersiapkan sertifikasi serta kendala dan hambatan yang dirasakan dalam prosesnya, hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persiapan yang dilakukan dalam menghadapi sertifikasi
 - a. Menunggu panggilan berdasarkan rangking dari Dinas Pendidikan
 - b. Menyiapkan format portofolio
 - c. Menyiapkan berkas-berkas lampiran portofolio dan memilahnya berdasarkan petunjuk portofolio
 - d. Mencatat bagian-bagian dari berkas secara sistematis dan rapih.
 - e. Komputerisasi data
 - f. Melakukan pengkodean data lampiran portofolio
 - g. Legalisasi setiap berkas lampiran (legalisir)

h. Kemasan portofolio (penjilidan)

2. Kendala yang dihadapi dalam mempersiapkan sertifikasi

a. Pengumpulan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dan diharuskan pada tahun pekerjaan.

b. Kesulitan dalam pemilahan dan penyusunan ke dalam portofolio.

c. Legalisasi kepesertaan dalam setiap kegiatan yang mengharuskan asli, sedangkan kebiasaan kearah sana belum sampai.

3. Bantuan Kepala Sekolah dan pihak lain yang terkait

a. Kepala Sekolah

1) Memberikan kemudahan dalam melegalisir dokumen-dokumen portofolio

2) Penilaian dilakukan secara transparan dan fair.

3) Pembinaan, pengarahan dan pemberian motivasi untuk mengikuti sertifikasi

4) Kemudahan dalam pengajuan menjadi peserta sertifikasi.

b. Rekan Guru

1) Turut menjaga/membimbing siswa yang ditinggalkan oleh guru yang sedang mengurus portofolio/diklat/penataran/seminar/dll.

2) Berbagai informasi tentang masalah-masalah dalam penyusunan dan pengumpulan dokumen-dokumen portofolio

3) Meminjamkan hasil portofolio yang sudah dibuat.

c. Dinas Pendidikan

1) Informasi yang pasti dan akurat tentang jadwal sertifikasi, standar bentuk jilid dan warna portofolio, penetapan nama-nama yang dipanggil sesuai dengan kriteria yang jelas, kepastian kelulusannya diumumkan sesuai dengan proses/prosedur pencairan uang/tunjangan profesi ke BRI, jadwal pemanggilan terprogram dengan jelas termasuk nama-nama sesuai rangking dengan transparan.

2) Kecepatan dalam proses

d. Tim Penilai

1) Ketelitian dalam pemeriksaan portofolio

2) Menjaga setiap berkas lampiran dokumen tidak tercecer, karena akan merugikan peserta.

E. KESIMPULAN

Tenaga Pendidik adalah ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan. Anak didik adalah anggota masyarakat yang akan masuk ke dalam dunia pendidikan (persekolahan) dan akan dikembalikan kepada masyarakatnya. Sekolah membekali siswa dengan ilmu pengetahuan, nilai-nilai agama dan nilai-nilai kehidupan, serta keterampilan hidup supaya mereka dapat hidup dengan baik dalam masyarakat sekembalinya dari sekolah. Dalam masyarakat, siswa diharapkan pada tingkat minimal mereka dapat membantu dirinya sendiri (self help) dan selebihnya diharapkan dapat membantu orang lain, memberikan kontribusi bagi masyarakatnya, dan mampu menjadi ujung tombak bagi komunitas/kelompoknya bahkan negaranya. Proses pembekalan komponen-komponen untuk hidup tersebut menjadi tugas guru sebagai tulang punggung di sekolah.

Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kreativitas, yang menjadi persoalan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas tersebut. Dalam aktualisasinya, derajat kreativitas orang-orang dapat dibedakan tinggi rendahnya berdasarkan kriteria tertentu. Oleh karena derajat kreativitas orang-orang ada dalam suatu garis kontinum, maka perbedaan antara orang-orang yang kreatif dengan orang-orang yang kurang kreatif hanyalah istilah teknis belaka. Kedua kategori itu sesungguhnya menunjukkan pada tingkat kreativitas yang tinggi di satu pihak dan tingkat kreativitas yang rendah di lain pihak. Apakah seseorang tergolong kreatif atau tidak kreatif bukanlah dua hal yang "*Mutually Exclusive*". Oleh karena itu para pengelola organisasi pendidikan seyogyanya mendorong bawahannya untuk menjadi kreatif dalam kegiatan-kegiatan mereka. Sebelumnya, kita dudukan terlebih dahulu dua pengertian sertifikasi dan portofolio, model pengembangan tenaga kependidikan melalui sertifikasi dengan penilaian portofolio mengandung pengertian bahwa proses pengembangan dapat dilakukan melalui proses penilaian atas seluruh pekerjaan yang pernah dan sedang dilakukan guru dan sebagai aspek legal formalnya dikeluarkan bentuk sertifikat yang akan melekat dalam pekerjaan yang dilakukan. Sertifikasi adalah proses pembenahan yang harus terus dilakukan seiring dengan tuntutan terhadap mutu pendidikan, dalam peningkatan mutu pendidikan satu diantaranya harus didukung oleh tenaga pendidik yang profesionalismenya tinggi dan memiliki keterdukungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Program peningkatan mutu pendidik baik berupa proyek yang digulirkan oleh pemerintah melalui dinas pendidikan maupun oleh usaha mandiri yang dilakukan oleh pendidik itu sendiri adalah poin penting dalam penjaminan dan peningkatan mutu. Adapun untuk semakin meningkatkan keterjaminan mutu melalui peningkatan keterjaminan dari sisi ketenagaan program

Sertifikasi adalah upaya yang sangat positif dan inovatif dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sertifikasi adalah bentuk pengakuan dan penetapan seseorang menyelesaikan pendidikan dan memiliki kompetensi dalam bidangnya.

REFERENSI

- Abin Syamsudin Makmun, (1996), *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Program Pasca Sarjana IKIP Bandung.
- Bafadal, Ibrahim, (2003), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Buni Aksara: Jakarta.
- Clement T. Robert, (1991), *Making hard decisions An Introduction to Decision Analysis*, Boston Plus-Kent Publishing Company. Depdikbud, (1999), *Panduan Manajemen Sekolah*, Dikdikbud Dirjen Dikdasmen Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Jakarta.
- Guskey, R., Thomas and Michael Huberman, (1995), *Professional Development in Education ; New Paradigms & Practices*, New York and London : Teachers College. Hitt, A., Michael & R Duane Ireland, Robert E. Hoskisson (1997), *Manajemen Strategis ; Menyongsong Era Persaingan dan Globalisasi*, (Alih Bahasa Armand Hedyanto), Jakarta : Erlangga.
- Jalal F., Supriadi D., (2001), *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Murgatroyd, Stephent & Morgan, Colin, (1993), *Total Quality Management and The School*, Buckingham Philadelphia : Open University Press. Nurkolis, (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah ; Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta : Grasindo.
- Syafaruddin, (2002), *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan ; Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta : Grasindo. Salis, (1993), *Total Quality management In The School*, Buckingham Philadelphia : Open University Press Surya, H.M, (2002), *Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesionalisme dan Kesejahteraan Guru*, Dalam Jurnal Pendidikan Kebudayaan No.021 Tahun ke-5 Balitbang Dikbud, Jakarta.
- Umaedi., (1999), *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Sebuah Pendekatan baru dalam Pengelolaan Sekolah untuk Peningkatan Mutu*, [http : // www . pendidikan . net / perkembangan / directori . html](http://www.pendidikan.net/perkembangan/directori.html). Usman, Uzer, (2002), *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru Permendiknas No 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan