

# KREATIVITAS GURU DALAM MEMPERSIAPKAN DIRI UNTUK MENGIKUTI SERTIFIKASI

Oleh :

AsepSuryana

SriWarti

## Abstrak

Tuntutan atas Kreativitas bagi guru bergulir seiring dengan tugas dan tanggung'awabnya serta tuntutan atas profesinya. Kreativitas guru terlihat dalam tugasnya yaitu terutama dalam proses belajar mengajar. Tidak ada guru yang sama sakai 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 dHakukaa

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

## 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 kembalinya 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 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 *teatment* yang dilakukan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan terpadu.

Pemerintah perlu terus mengkaji kebijakan-kebijakan tentang tenaga pendidik di lingkungan pendidikan sebagai upaya untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pendidikan. Masih menjadi tugas yang belum dapat diselesaikan kaitannya dengan kuantitas, dimana pemerataan keberadaan tenaga pendidikan di setiap daerah masih tinggi perbedaannya, yaitu suatu 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 pendidikan, tidak hanya jumlah yang (tepat dipenuhi akan tetapi pemenuhan dari sisi keunggulan-keunggulan yang melekat dan harus dimiliki. Upaya melalui penjaminan mutu tenaga pendidikan sudah menjadi keharusan bagi pemerintah. Proses profesionalisasi kearah profesi yang profesional dari tenaga pendidikan perlu dipersiapkan melalui skema 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 pendidikan pada saat apa jenjang dilakukan. Pentahapan

proses tersebut akan berlangsung lama, akan tetapi sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa dabaikan lagi. Terlebih karena 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 di dunia internasional. Itulah guru, guru yang berkualitas, guru yang mampu bersaing, guru yang berkedudukan 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"*. Tidak mengenal jiwa anak didik merupakan syarat mutlak dalam proses pembentukan kepribadian individu, menemukan sifat dan tingkah laku anak tidak bisa dilakukan dengan cepat, harus ditempuh dengan jalan *Assessing*, memperkirakan 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/peajaran. *Planning Instruction* artinya kompetensi guru dalam membuat persiapan mengajar.
3. Kompetensi guru untuk *"Conducting or Implementing Instruction"*. *Conducting* artinya seorang pemimpin pagelaran. *To Implement* berarti *to perform atau Fullfield* menampilkan atau melaksanakan interaksi PBM. *SubCompetences 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 didik 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 *Follow-up* nya.
  - e. *Providing For Feedback* Memberikan 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. *Questioning 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 dengan administrasi sekolah
  - a. Buku induk.
  - b. Buku kas
  - c. Mengkaver rapat sekolah

- d. Korespondensi (membuat suratnembahas surat).
  - e. Administrasi yang berhubungan dengan manajemen kelas khususnya dalam bidang edukatif : daftar kemampuan siswa (*iUnneedobel ' records*).
- 5 Kompetensi *'ConMwnicstrmf*. Kemampuan komunftasi baik secara vertfcal maupun secara horizontal Guru melakukan komunikasi dengan drinya sendiri, anak dfcfik, atasan, masyarakat atau dengan sesama guru.
  - 6 Kompetensi *'Developing Personal SkUs''*. Pengembangan keterampilan • pribadi perlu dilakukan secara kontinue mengingat cepatnya kemajuan yang dcdpai teknologi dewasa ini. Guru harus mampu melakukan dalam bentuk tindakan yang berupa teknologi dan keterampilan psikomotorik yang dtunjang teori-teori yang harus dperoleh dai buku yang dtulis dalam bahasa asing.
  - 7 Kompetensi *'Developing Pupi SeH''*. Developing yang yang bermodalkan potensi-potensi yang tidak ada pada anak itu itu sendiri. Potensi yang dimSiki 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 penddik di level dkdasmen 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 dpertartggung jawabkan
      - 6) Dapat dtingkatkan 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 ifrniah
      - 5) Menghadiri perkuliahan unum abu presentasi ilmiah
      - 6) Melakukan penelitian
      - 7) Melakukan magang
      - 8) Mencgunakan media pemberitaan
      - 9) Berpartisipasi dalam organisasi profesional
      - 10) Mengunjungi profesional lain
      - 11) Bekerjasama dengan profesional lainnya di sekolah
      - 12) Mengikuti' program pencfcfikan dan latihan
      - 13) Mengikuti pertemuan profesi secara reguler
      - 14) Melaksanakan gagasan untuk meningkafcan kinerja sekolah
    - c. Pembinaan profesi;
      - 1) Pembinaan guru merupakan bagian dari program pengembangan sekolah
      - 2) Tujuan pembinaan guru adalah meningka&an mutu kinerja yang bersangkutan
      - 3) Pembinaan profesionalisme guru adalah program jangka panjang
      - 4) Pelatihan bukan satu-satunya pilihan dalam pembinaan profesionalisme guru.
      - 5) Mengtim untuk mengikuti' program dklat
      - 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
- e. 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. 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 Exchisive'*. 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 alternatif pembelajaran yang efektif.
- 2) Membiarkan pftiran 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/ganeh".
- 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 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 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 jangat 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 se'ap 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 dan membimbing siswa yang ditinggalkan oleh guru yang sedang mengurus portofolio/diklat/peataran/seminar/dll.
    - 2) Berbagai formasi 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 dipanggti sesuai dengan kriteria yang jelas, kepastian ketulusannya diumumkan sesuai dengan proses/prosedur pencarian uang/tunjangan profesi ke BRI, jadwal pemanggilan terprogram dengan jelas termasuk nama-nama sesuai rangking dengan transferan.
    - 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 Pendidikan 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 kembalinya dari sekolah. Dalam masyarakat, siswa diharapkan pada tingkat tertentu 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

mei^adi tugas guru sebagai tulang punggung cfi sekolah.

Tidak ada orang yang sama sekat tidak memiliki kreativitas, yang menjadi persoalan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas tersebut. Dalam aktualisasinya, derajat kreativitas orang-orang dapat cfibedakan 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 d lain pihak. Apakah seseorang tergotong kreatif atau tidak kreatif bukanlah dua hal yang "Mutualy Exclusiv&. Oleh karena itu para pengelola organisasi pendidikan seyogyarrya mendorong bawahannya untuk menjadi kreatif dalam kegiatan-kegiatan mereka.

Sebelumnya, kita dudukan terlebih dahulu dua pengertian sertifikasi dan portofolio, model pengembangan tenaga kependdScan 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 penddkan, <jfefam peningkatan mutu penddkan satu diantaranya harus didukung deh tenaga penddk yang profesionalismenya tinggi dan memifiki keterdukungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Progam peningkatan mutu penddk bafc berupa proyek yang digulirkan oleh pemerintah melalui dnas pendidfcan maupun oleh usaha mandri yang dilakukan oleh penddk itu sendiri adalah pdn 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 penddkan nasional. Sertifikasi adalah bentuk pengakuan dan penefcpan seseorang menyelesaikan penddkan dan memiliki kompetensi dalam bidangnya.

#### F. REFERENSI

Abin Syamsudin Makmun, (1996). *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Program Pasca Sarjana IKIP Bandung.

Bafadal, Ibrah'm, (2003), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Buni Aksara: Jakarta.

Clement T. Robert, (1991), *Malang hard dedctions An Introduction to Decision Analysb*, Boston: Plus-Kent PubSshing Company.

Depdkbud, (1999), *Panduan Manajemen Sekolah*, DipdBrbud D<jen Dfcdasmen Direktorat Penddkan Menengah Umum, Jakarta.

Guskey, R., Thomas and Michael Huberman, (1995), *Professional Devepment in Education ; New Paradigms & PracSces*, New York and London: Teachers College.

Hitt, A., Michael & R Duane Ireland, Robert E Hoskisson (1997), *Manajemen Strategk; Menyongsong Era Persaingan dan Globalisasi*, (Alih Bahasa Armand Hedryanto), Jakarta: Eriangga.

Jalai F., Supriadi D., (2001), *Reformasi Pendidikan Daicarn Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta :Adicita Karya Nusa.

Murgairoyd, Stephent & Morgan, CoBn. (1993). *Total Ouality Management*  
atf77\*Seftoaf,BuckinghamPh^^

**Nurkofis, (2003)**, Menyemen Berbasis Sekolah ; Teori, Model dan ApTikasi, **Jakarta .Grasindo.**

**Syafaroddin, (2002)**. Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan ; Konsep, Strategi dan ApBkasi, **Jakarta: Grasindo.**

SaBs. (1993), *Total OuaBtymanagemeti In The School*, Budtingham Philadelphia: Open Un'wersity Press

Surya. HJJ, (2002), *Aspirasi Peningkatan Kemampuan ProfeshnaTisme dan Kesejahteraan Guru*, Dalam Jurnal Pendhftan Kebudayaan No.021 Tahun ke-5 Balitbang Dikbud, Jakarta.

**UmaedL, (1999)**. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Sebuah Pendekatan bani dalam Pengelolaan Sekolah untuk PeningkatartMutu, **http: B vmrr. penefidikan. net / perkembangan / diiredori. html.**

Usman, Uzer, (2002), *Menjati Guru Profesional*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sitem Pendkfcikan Nasional. Undan^Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pemtendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru

Permendknas No 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan  
Asep Suryana, M.Pd. adalah Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI - Bandung  
dan Dra. Sri Wiarti adalah Guru SMKN 2 Bandung.