

**KOMPARASI KINERJA GURU YANG SUDAH SERTIFIKASI
DENGAN GURU BELUM SERTIFIKASI
DI SMP NEGERI 2 PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Pendidikan
Strata Satu (S1)*



Oleh :
PRA ELVINA EMULINE
2007/84470

**JURUSAN GEOGRAFI
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL : KOMPARASI KINERJA GURU YANG SUDAH
SERTIFIKASI DENGAN GURU BELUM SERTIFIKASI DI
SMP NEGERI 2 PADANG**

NAMA : PRA ELVINA EMULINE

BP/NIM : 2007/84470

JURUSAN : GEOGRAFI

FAKULTAS : ILMU-ILMU SOSIAL

Padang, Februari 2011

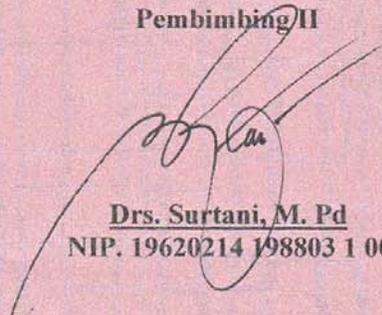
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Marnis Nawi, M. Pd
NIP. 19470215 197602 1 001

Pembimbing II



Drs. Surtani, M. Pd
NIP. 19620214 198803 1 001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



Dr. Paus Iskarni, M.Pd
Nip. 19630513 198903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

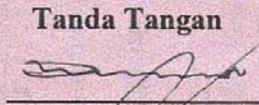
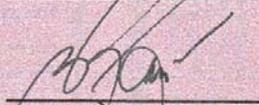
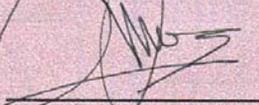
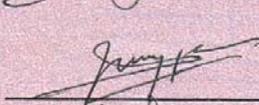
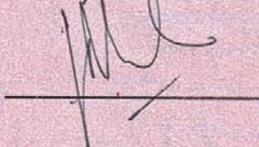
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Geografi Fakultas Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang**

**KOMPARASI KINERJA GURU YANG SUDAH SERTIFIKASI DENGAN GURU
BELUM SERTIFIKASI DI SMP NEGERI 2 PADANG**

Nama : Pra Elvina Emuline
NIM/BP : 84470/2007
Program Studi : Pendidikan Geografi
Jurusan : Geografi
Fakultas : Ilmu-Ilmu Sosial (FIS)

Padang, Februari 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Marnis Nawi, M. Pd	
Sekretaris	: Drs. Surtani, M. Pd	
Anggota	: Drs. Daswirman, M. Si	
Anggota	: Drs. Mohd Nasir B.	
Anggota	: Drs. Afdhal, M. Pd	



UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
JURUSAN GEOGRAFI

Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang - 25131 Telp. 0751-7875159

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pra Elvina Emuline
NIM/TM : 84470/2007
Program Studi : Pendidikan Geografi
Jurusan : Geografi
Fakultas : FIS UNP

Dengan ini menyatakan, bahwa Skripsi saya dengan judul

Komparasi Kinerja Guru yang Sudah Sertifikasi dengan Guru Belum Sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang

Adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat dan negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui oleh,
Ketua Jurusan Geografi

Dr. Paus Iskarni M Pd
NIP. 19630513 198903 1 003



ng menyatakan,
Pra Elvina Emuline
84470/2007

ABSTRAK

PRA ELVINA EMULINE (2011) : KOMPARASI KINERJA GURU YANG SUDAH SERTIFIKASI DENGAN GURU BELUM SERTIFIKASI DI SMP NEGERI 2 PADANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang dengan variabel kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi.

Penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMPN 2 Padang yang berjumlah 70 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *Purposive Sampling*, teknik ini ditunjuk sesuai dengan maksud penelitian untuk melihat perbedaan kinerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi mengingat dimana populasinya terbatas berjumlah 70 orang. Sampel guru sudah sertifikasi diambil 100% yaitu sebanyak 30 orang, untuk guru belum sertifikasi sebagai sampel diambil sama banyaknya dengan sampel guru yang sudah sertifikasi yaitu 30 orang. Data diambil dengan teknik kuisioner menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah uji beda (uji t-test) untuk melihat perbedaan kinerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMPN 2 Padang.

Hasil penelitian meliputi:

- A. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kualitas kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang dengan $t_{hitung} = 6,182 > t_{tabel} = 2,045$.
- B. Terdapat perbedaan yang signifikan antara ketepatan kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang dengan $t_{hitung} = 7,045 > t_{tabel} = 2,045$.
- C. Terdapat perbedaan yang signifikan antara inisiatif kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang dengan $t_{hitung} = 8,381 > t_{tabel} = 2,045$.
- D. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kemampuan kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang dengan $t_{hitung} = 6,240 > t_{tabel} = 2,045$.
- E. Terdapat perbedaan yang signifikan antara komunikasi guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang dengan $t_{hitung} = 2,368 > t_{tabel} = 2,045$.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, shalawat dan salam atas nabi Muhammad SAW, karena atas ridho-Nya jugalah pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Komparasi Kinerja Guru yang Sudah Sertifikasi Dengan Guru Belum Sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang”.

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk memenuhi prasyarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan S-1 di Jurusan Geografi FIS Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan sumbangan pikiran, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak, karena itulah pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Marnis Nawi, M.Pd dan bapak Surtani, M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Pembimbing II.
2. Ketua dan Sekretaris Jurusan Geografi beserta Staf Pengajar Jurusan Geografi.
3. Rektor dan Pembantu Rektor Universitas Negeri Padang serta Karyawan.
4. Kepala Penelitian Universitas Negeri Padang serta karyawan.
5. Dekan dan staf Tata Usaha FIS Universitas Negeri Padang serta karyawan.
6. Kepala UPT Perpustakaan Universitas Negeri Padang serta karyawan.
7. Kepala Sekolah, Guru-guru, staf Tata Usaha yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di SMPN 2 Padang.
8. Rekan-rekan seperjuangan jurusan Geografi dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Jika terdapat kesalahan dan kekhilafan dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak menutup diri untuk menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Padang, Januari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II : KERANGKA TEORITIS	
A. Kajian Teori	9
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis	24

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	27
D. Defenisi Konseptual dan Operasional Variabel	27
E. Instrumen Penelitian	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	33
G. Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMPN 2 Padang	38
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan.....	62

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Populasi Guru di SMPN 2 Padang.....	23
3.2 Daftar Sampel Guru.....	24
3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	27
3.4 Alternatif Jawaban Atas Pernyataan Anget.....	28
3.5 Klasifikasi Indeks Reliabilitas Angket.....	29
3.6 Rentangan Kualifikasi Rata-rata.....	32
3.7 Tingkat Pencapaian Responden.....	32
4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kualitas Kerja Guru Sudah Sertifikasi.....	37
4.2 Distribusi Frekuensi Skor Ketepatan Kerja Guru Sudah Sertifikasi.....	38
4.3 Distribusi Frekuensi Skor Inisiatif Kerja Guru Sudah Sertifikasi.....	40
4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Kerja Guru Sudah Sertifikasi.....	42
4.5 Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Guru Sudah Sertifikasi.....	43
4.6 Distribusi Frekuensi Skor Kualitas Kerja Guru Belum Sertifikasi.....	44
4.7 Distribusi Frekuensi Skor Ketepatan Kerja Guru Belum Sertifikasi.....	45
4.8 Distribusi Frekuensi Skor Inisiatif Kerja Guru Belum Sertifikasi.....	47
4.9 Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Kerja Guru Belum Sertifikasi.....	49
4.10 Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Guru Belum Sertifikasi.....	50
4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	51
4.12 Hasil Uji Homogenitas Data.....	52
4.13 Distribusi Rata-rata Kualitas Kerja Guru Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi	53
4.14 Uji T Test Kualitas Kerja Guru Sudah Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi..	53
4.15 Distribusi Rata-rata Ketepatan Kerja Guru Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi	54
4.16 Uji T Test Ketepatan Kerja Guru Sudah Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi..	54
4.17 Distribusi Rata-rata Inisiatif Kerja Guru Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi	55
4.18 Uji T Test Inisiatif Kerja Guru Sudah Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi.....	56
4.19 Distribusi Rata-rata Kemampuan Kerja Guru Sertifikasi dan Belum Sertifikasi.	56
4.20 Uji T Test Kemampuan Kerja Guru Sudah Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi	57
4.21 Distribusi Rata-rata Komunikasi antara Guru Sertifikasi dan Belum Sertifikasi..	58
4.22 Uji T Test Komunikasi antara Guru Sudah Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi	58
4.23 Perbandingan TCR Kinerja Guru Sudah Sertifikasi dengan Belum Sertifikasi...	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Diagram Kerangka Konseptual.....	24
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Peta Lokasi Penelitian

Lampiran 2 : Instrumen Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Pengolahan Data dengan SPSS

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dinyatakan bahwa salah satu tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut sangat erat sekali kaitannya dengan pendidikan. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003).

Tujuan Pendidikan akan menentukan kearah mana anak didik akan dibawa. Disamping itu pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia. Kondisi pendidikan di Indonesia dalam kenyataannya sulit mengalami kemajuan yang pesat, bahkan dalam skala global kualitas pendidikan kita jauh di bawah negara-negara tetangga.

Berdasarkan data *Human Development Index*, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh tiap-tiap negara, Australia menempati peringkat ke-56, Thailand peringkat ke-67, Philipina peringkat ke-77, sedangkan Indonesia menempati urutan ke-105. Rendahnya kualitas

pendidikan di Indonesia bukan diakibatkan oleh rendahnya input pendidikan akan tetapi diakibatkan oleh proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas guru. Hal ini dapat dibuktikan masih banyak peserta didik yang tidak lulus UN dengan standar 4,26 (Yamin, 2006:1).

Salah satu pihak yang berperan penting dalam pendidikan adalah guru. Guru adalah tenaga kependidikan yang melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran secara profesional. Jadi dapat dikatakan bahwa jabatan guru merupakan suatu profesi, yang artinya adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap pekerjaan itu. Guru tidak hanya mengajar atau mentransfer ilmu saja tetapi juga mendidik, sehingga guru disebut juga sebagai pendidik.

Pengertian guru sebagai profesi secara khusus tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 yang berbunyi “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Berdasarkan jenis-jenis tugas guru di atas, maka disebutkan bahwa tugas keguruan merupakan tugas yang kompleks (Roijackers, 1990:35).

Guru merupakan aset bangsa yang perlu ditingkatkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Profesionalisme guru adalah komponen vital yang dapat menjamin kualitas pendidikan sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan

dan teknologi. Meskipun pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan sangat menentukan terhadap peningkatan kualitas pendidikan, akan tetapi kenyataan yang ada pengembangan profesi masih dilakukan secara sporadik dan sentralistik. Dikatakan sporadik karena upaya pengembangan guru dan tenaga kependidikan tidak dilakukan secara berkelanjutan, serta tidak diikuti evaluasi yang sistemik dan terencana. Dikatakan sentralistik karena upaya pengembangan diwarnai usaha penyeragaman pola dan materi tanpa memperhatikan kebutuhan dan kondisi spesifik guru dan tenaga kependidikan, sekolah maupun daerah (<http://guruw.wordpress.com/>).

Dengan mempertimbangkan berbagai kelemahan yang melekat pada sistem yang ada, perlu dicarikan alternatif pemecahan supaya guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan profesi dan harkat diri secara wajar sesuai dengan akumulasi pengalaman hidup dan keahlian profesionalnya. Kegiatan yang dapat direalisasikan untuk menjamin profesionalisme guru agar senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja serta kualitas layanan profesionalnya dari waktu ke waktu adalah dengan program sertifikasi yang berkelanjutan. Idealnya peningkatan profesionalisme diikuti oleh perbaikan sistem imbalan dan penjenjangan karier dengan memperhitungkan imbalan progresif secara wajar sehingga dapat meningkatkan harkat diri guru sebagai pendidik(<http://guruw.wordpress.com/>).

Kinerja guru yang rendah juga merupakan salah satu faktor utama dalam permasalahan pendidikan di Indonesia. Peningkatan kinerja guru dapat

dilakukan oleh guru tersebut dengan mengikuti kegiatan MGMP/ KKG, pelatihan terakreditasi, seminar, penataran, lokakarya dan menulis makalah atau artikel pada surat kabar. Semua hal ini dapat menambah pengetahuan sehingga meningkatkan kualitas guru. Dan hal itu pulalah yang mendorong pemerintah untuk melaksanakan berbagai upaya perbaikan kinerja guru. Salah satu upaya itu dengan melaksanakan sertifikasi guru dalam menyiapkan guru yang profesional.

Wujud dari peningkatan mutu dan martabat guru yang dilakukan oleh pemerintah adalah diberlakukannya program sertifikasi guru berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang menyatakannya adalah Pasal 8 menyebutkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah Pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Program sertifikasi ini menjadi peluang sekaligus tantangan bagi komunitas guru di Indonesia. Peluang, oleh karena berbagai kesempatan untuk “bermutu” dan fasilitas kesejahteraan yang menjadi hak guru akan melekat pada “sertifikat profesi guru”. Tantangan, oleh karena program sertifikasi hanya akan dapat diikuti secara baik bagi guru-guru yang benar-benar “sejati”

menjadi guru (Sarimaya, 2008:5). Mutu guru juga menjadi salah satu unsur yang menentukan munculnya generasi muda yang berprestasi. Dapat dikatakan tinggi rendahnya mutu pendidikan juga dilihat dari tinggi rendahnya mutu guru.

Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas dan peningkatan kinerja guru. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Berdasarkan hal tersebut, maka sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya kinerja dan kualitas guru.

Suatu harapan besar, bahwa adanya sertifikasi setidaknya kondisi-kondisi tersebut dapat dinetralisir. Dengan demikian jelaslah, bahwa untuk menjawab pertanyaan untuk apa sebenarnya sertifikasi pendidik itu bagi guru tersebut sudah dapat ditebak, yaitu sertifikasi ditujukan untuk memberikan lisensi, bahwa guru yang bersangkutan sudah layak untuk melakukan proses belajar mengajar karena dianggap telah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki untuk hal tersebut. Dengan demikian sertifikat pendidikan itu hanya dapat diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan saja, yaitu kualifikasi dan kompetensi

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru yaitu: (1) Memiliki kualifikasi akademik (2) memiliki

kompetensi (3) memiliki sertifikat pendidik (4) sehat jasmani dan rohani (5) Memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Sarimaya, 2008:14). Kelima standar tersebut memiliki makna dan penjabaran lebih luas lagi yang perlu untuk ditelaah oleh seorang guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan kenyataan di beberapa sekolah menengah Kota Padang, sedikit guru yang mempunyai kinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Sebagian guru-guru terkesan bahwa mengajar merupakan tugas rutin saja. Masih ada guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran dengan baik, sehingga dalam proses mengajar mereka tidak bisa menerapkan teknik dan prosedur pembelajaran dengan baik. Padahal penyusunan program dan perangkat pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogis yang harus dimiliki guru.

Bertitik tolak dari pemikiran di atas dan melihat begitu sangat pentingnya upaya peningkatan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam mengungkap faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap kinerja guru salah satunya adalah kebijakan sertifikasi kedalam penelitian yang berjudul **”Komparasi Kinerja Guru yang Sudah Sertifikasi Dengan yang Belum Sertifikasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi?
2. Apakah terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum berprestasi?
3. Apakah terdapat perbedaan disiplin antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang disebutkan di atas maka permasalahan penulis batasi pada perbedaan kinerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi. Variabel dari kinerja guru berupa kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Objek dari penelitian ini ialah guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berupa kualitas kerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi?

2. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berupa ketepatan kerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berupa inisiatif dalam kerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berupa kemampuan kerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi?
5. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berupa komunikasi antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi, batasan dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data, menganalisis, dan membahas data tentang perbedaan kinerja antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi ditinjau dari segi kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

F. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka hasil penelitian ini dapat berguna sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan strata satu pada Jurusan Geografi Universitas Negeri Padang.
2. Sebagai bahan masukan untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMPN 2 Padang.

3. Sebagai bahan sumbangan ilmiah dan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menambah khasanah pengayaan ilmu pendidikan terutama tentang kinerja guru.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Hakikat Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas 2007:570) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *Performance* yang artinya adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Menurut Simamora (1997:327) kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997:235) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik/material maupun non material.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhinya sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (<http://ronawajah.wordpress.com>).

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja:

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993).
5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992).
6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994).
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu,

yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996).

8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Schermerhorn, Jr hunt dan Osborn (1994:147) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu ukuran, baik secara kuantitatif maupun kualitatif terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok didalam unit kerja. Menurut Anwar (1986:86) memberikan pengertian kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian diatas, kinerja mengandung 3 (tiga) unsur yaitu:

1. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan maupun tahun.
2. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak setengah periode harus memberikan hasil setengah dari keseluruhan.
3. Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman yang telah ditentukan, yaitu metode kerja yang efektif dan

efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Tiffin dan McCormick (1975:79) menyatakan ada 3 (tiga) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2. Faktor Situasional

Faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan ventilasi).

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Hakikat Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2007:377) guru berarti orang yang pekerjaan (profesi)nya mengajar. Istilah guru berasal dari bahasa sanskerta, yang merujuk pada pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (<http://wikipedia Indonesia.com>).

Istilah guru digunakan untuk pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah yang mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam defenisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan sesuatu hal yang baru kepada orang lain dapat juga dianggap seorang guru.

Guru ialah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah, termasuk hak yang melekat dalam jabatan (Surat Edaran Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989). Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Guru adalah orang yang berpengalaman dalam bidang pendidikan. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Guru adalah pendidik profesional (Zakiyah Daradjat, 1992:39). Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan Tinggi (Pasal 39 [2] UU No. 20 Tahun 2003).

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap ada inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan. Ia juga merupakan satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar dan memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu kedudukan guru dalam proses belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Adapun tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa. Pekerjaan ini tidak biasa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu. Berdasarkan berbagai

pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru disebut juga pendidik yang merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

c. Hakikat Kinerja Guru

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Anwar (1986: 22) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Tugas kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerja guru. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik,

sedang, atau kurang. Penilaian ini penting dan berguna bagi kepala sekolah mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru dalam menetapkan kegiatannya maupun bagi guru itu sendiri (<http://www.geocities.com/guru/penelitian.html>).

Berdasarkan dengan pengertian diatas, maka guru sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar haruslah memperhatikan kinerjanya. Karena kinerja guru sangat terkait dengan tugas-tugasnya. Dimana ada tiga macam tugas utama dari guru tersebut, yaitu : perencana, pelaksana dan pemberi umpan balik. Ketiga tugas tersebut akan tercapai apabila kinerja guru sesuai dengan harapan. Guru akan bertindak optimal mengembangkan segala potensi yang dimilikinya yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Kinerja seorang guru memerlukan penilaian setiap saat untuk mengetahui atau menyatakan bahwa guru yang bersangkutan telah melaksanakan tugas pokoknya dengan baik. Tugas pokok guru sebagaimana yang tercantum dalam Kepmen Dikbut no:025/0/1995 dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) menyusun program pengajaran, (2) menyajikan program pengajaran, (3) melakukan evaluasi belajar, (4) melakukan analisis hasil belajar, (5) menyusun dan melaksanakan program perbaikan/pengayaan,(6) menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling, (7) membimbing siswa dengan kegiatan ekstrakurikuler,(8) membuat karya tulis ilmiah dibidang pendidikan, (9) menemukan teknologi tepat guna dibidang pendidikan, (10) serta ikut aktif dalam pengembangan kurikulum.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan kewajiban Guru mencakup dua aspek yaitu kegiatan pokok dan melaksanakan tugas tambahan. Kegiatan pokok Guru diantaranya adalah: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran dan (4) membimbing dan melatih peserta didik.

Sedangkan indikator kinerja guru sekurang-kurangnya dapat dilihat dari seberapa jauh hasil pekerjaan yang dicapainya dalam; (1) menyusun program pembelajaran. (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi hasil belajar, (4) mengembangkan potensi peserta didik. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah cara, usaha atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik.

Adapun aspek-aspek kinerja menurut Mitchell (1978) meliputi:

1) kualitas kerja

kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaannya jelek, maka kinerjanya lemah. Kualitas adalah kesesuaian terhadap kebutuhan (Sinungan, 2000:121). Kualitas kerja (*performance quality*) adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan guru atas tugas-tugasnya.

Menurut Flippo (1995:28) berpendapat tentang kualitas kerja guru merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu

pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran dengan baik dan berdaya guna. Untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan kepada seseorang yaitu dengan memberikan pelatihan training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Bitner dan Zeithaml, dalam Riorin, 2004:22)

Lelter (1997) berpendapat bahwa faktor utama yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan adalah:

- a) beban kerja berlebihan yaitu terlalu banyaknya pekerjaan, sedikit waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
- b) Kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan.
- c) Imbalan yang tidak memadai
- d) Hilangnya sambung rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja.
- e) Perlakuan yang tidak adil, yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetisi
- f) Terjadinya konflik nilai yaitu ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

Indikator kualitas kerja guru pada penelitian ini meliputi : (a) merencanakan program pengajaran dengan tepat, (b) melakukan penilaian

hasil belajar, (c) berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, (d) menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.

2) Ketepatan Kerja

Seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya, didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang baik. Glimore (1974) berpendapat bahwa seseorang yang kinerjanya baik maka ia akan mampu bekerja dengan tepat, cepat, dan rapi. Indikator ketepatan kerja guru meliputi: (a) memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, (b) menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik, (c) menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.

3) Inisiatif Kerja

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Greenberg, 1974). Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreativitas-kreativitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide, temuan-temuan baru. Orang seperti ini banyak belajar dari buku maupun dengan bertanya.

Indikator inisiatif kerja guru meliputi: (a) menggunakan media dalam pembelajaran, (b) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (c)

menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, (d) menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.

4) Kemampuan Kerja

Tingkat kinerja yang baik dapat diamati dari kapabilitas atau kemampuan kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dengan baik dan senang menerima tantangan, tidak mudah menyerah, tidak mudah mengeluh, tidak mudah emosi, segala kemampuannya dioptimalkan untuk menyelesaikan tugasnya, dan ketika kemampuan yang dimiliki dirasakan tidak dapat mengatasi masalah yang dihadapi, maka ia akan berusaha untuk belajar (Luthans, 1981). Indikator kemampuan kerja guru meliputi: a) mampu dalam memimpin kelas, b) mampu mengelola IBM, c) mampu melakukan penilaian hasil belajar, d) menguasai landasan pendidikan.

5) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal (Komala, 2009).

Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan maupun dengan teman sejawat. Mitchell (1978) mengemukakan apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik, maka kondisi yang dihadapi dapat diatasi dengan baik.

2. Hakikat Sertifikasi Guru

Sertifikasi berasal dari kata *certification* yang berarti pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku sesuatu jabatan profesional. Apabila dihubungkan dengan profesi guru, maka sertifikasi dapat diartikan sebagai surat bukti kemampuan mengajar yang menunjukkan bahwa pemegangnya memiliki kompetensi mengajar dalam mata pelajaran, jenjang dan bentuk pendidikan tertentu seperti yang diterangkan dalam sertifikat kompetensi tersebut.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen (Pasal 1 [11] No.14 Tahun 2005 UU Guru dan Dosen). Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.

Sertifikasi juga berarti pemberian surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas.

Merujuk pada pengertian yang dikeluarkan oleh P3TK Depdiknas (2003), sertifikasi adalah pemberian sertifikat kompetensi atau surat keterangan sebagai pengakuan terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan setelah lulus uji kompetensi.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak (Muslich 2007:2).

Selanjutnya menurut Yamin sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Yamin, 2006:2)

Sertifikasi bagi guru merupakan cara yang efektif untuk menentukan kualitas guru dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah dan profesi mengajar. Sertifikasi bagi guru adalah sistem penilaian terpadu yang meliputi proses pengelolaan kinerja guru untuk menunjang peluang pengembangan karier profesionalnya. Sertifikasi guru diarahkan untuk menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang berorientasi produktivitas, merit pay (pemberian imbalan yang baik bagi yang berprestasi), dan berkeadilan, dilakukan secara sistemik, dan ditujukan untuk kesinambungan karier guru secara profesional.

Sertifikasi guru bertujuan untuk: (a) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan

pendidikan nasional; (b) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan; (c) meningkatkan martabat guru; (d) meningkatkan profesionalitas guru.

Adapun manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut: (a) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru; (b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional; (c) Meningkatkan kesejahteraan guru.

Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang menyatakannya adalah Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah Pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007.

Kompetensi Guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Kependiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai

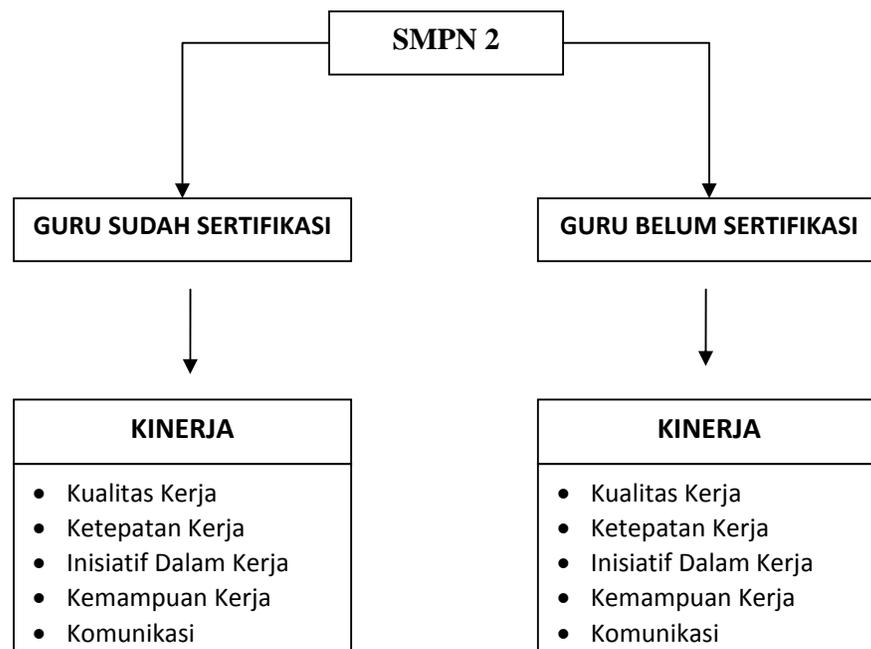
kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan pengaturan Pemerintah no.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadiannya yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan akhlak mulia. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi professional merupakan pengakuan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pembelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, masyarakat sekitar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir dalam menggambarkan hubungan antara konsep yang akan diteliti atau menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini penulis akan meneliti tentang perbedaan kinerja guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi dengan variabel kinerja berupa kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi, di SMP Negeri 2 Padang. Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Gambar II.1 : Diagram Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan masalah penelitian, tujuan penelitian, kajian teori dan kerangka konseptual yang ditetapkan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sebagai jawaban sementara penelitian ini yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru belum sertifikasi di SMPN 2 Padang.

Mitchell (1978) berpendapat apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik, maka kondisi yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik, baik dengan atasan maupun dengan teman sejawat.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dan beberapa saran dalam penelitian ini :

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil pengujian hipotesis dapat diungkapkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini telah berhasil menerima hipotesis satu dengan gambaran hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kualitas kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang
2. Terdapat perbedaan yang signifikan antara ketepatan kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang
3. Terdapat perbedaan yang signifikan antara inisiatif kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang

4. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kemampuan kerja guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang
5. Terdapat perbedaan yang signifikan antara komunikasi guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi di SMP Negeri 2 Padang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada semua guru baik yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi agar dapat meningkatkan kinerjanya baik berupa kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi dengan baik agar mereka dapat melahirkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan bertakwa kepada Tuhan.
2. Diharapkan kepada semua guru untuk dapat melakukan tugas dan kewajiban tidak semata-mata mengharapkan pamrih, karena tugas seorang guru adalah tugas yang mulia dan kebijakan sertifikasi adalah bentuk penghargaan terhadap profesi guru berupa tunjangan yang diberikan oleh pemerintah.
3. Program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru seperti sertifikasi ini perlu dilanjutkan oleh pemerintah, asal dilakukan dengan objektif dan transparan untuk menciptakan guru yang bermutu.
4. Kepada para peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi atau dengan variabel lain yang belum diteliti serta dengan teknik penelitian yang lebih baik dan akurat lagi

sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan dunia pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Casio, Waynw F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw Hill.
- Daradjat, Zakiyah. 1992. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: cetakan III PT. Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Edisi VI PT. Erlangga.
- Gilmore, Microprocessori. 1995. *Principleand Applications*. McGraw Hill.
- Greenberg, B.S. 1974. *Gratification of Television Viewing and Their Correlates for British Children*. Katz Editor.
- Griffin, Ricky W. 1987. *Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- <http://geocities.com/guru/penelitian> html, diakses 3 Oktober 2010 Pukul 20.00 WIB.
- <http://google.com>, diakses 15 Oktober 2010 Pukul 11.00 WIB.
- <http://guruw.wordpress.com>, diakses 2 Januari 2011 Pukul 08.00 WIB.
- <http://jurnal.sdm.blogspot.com>, diakses 5 November 2010 Pukul 19.00 WIB.
- <http://ronawajah.wordpress.com>, diakses 25 Desember 2010 Pukul 10.00 WIB.
- <http://wikipedia Indonesia.com>, diakses 1 November 2010 Pukul 08.00 WIB.
- Komala. 2009. *Pengantar Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Nasution, Thomas. *Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press.
- Nawi, Khairani. 2009. *Panduan Menyusun Proposal Penelitian Dengan Mudah*. Padang: Yajikha Padang.