

**PERSEPSI SISWA TERHADAP KINERJA GURU YANG TELAH
DISERTIFIKASI DAN YANG BELUM DISERTIFIKASI DI SMA NEGERI 1
PANTAI CERMIN KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri padang*



Oleh :

OKI OKTAVIANI

05677/2008

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRAK

Oki Oktaviani (2008/05677) : Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Yang Telah Disertifikasi dan Yang Belum Disertifikasi di SMA N 1 Pantai Cermin Kab. Solok

**Pembimbing I. Dra. Armida, S. M.Si
II. Friyatmi S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi siswa terhadap 1) perbedaan kompetensi pedagogic antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi 2) perbedaan kompetensi profesional antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi 3) perbedaan kompetensi sosial antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi 4) perbedaan kompetensi kepribadian antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi 5) perbedaan kinerja antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum di SMA N 1 Pantai Cermin Kab. Solok.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa SMA N 1 Pantai Cermin Kab.Solok. Teknik penarikan sampel dengan *proportional stratified random sampling*. jumlah sampel sebanyak 86 orang. Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan angket dan wawancara. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis induktif, Uji Homogenitas dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t test, dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat perbedaan yang signifikan pada kompetensi pedagogik antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi. 2) Terdapat perbedaan yang signifikan pada kompetensi profesional antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi. 3) Terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi sosial. 4) Terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi kepribadian.5) Terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada guru yang telah dan yang belum sertifikasi untuk terus meningkatkan kinerja terutama pada kompetensi pedagogik yaitu dengan memanfaatkan teknologi dengan baik dan menguasai materi yang akan disampaikan dan harus mampu mengembangkan potensi peserta didik sehingga dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. dan tetap terus mengembangkan kompetensi profesional, kepribadian maupun social yang dimiliki dengan mengikuti berbagai pelatihan. Dan diharapkan kepala sekolah tetap memberikan motivasi terhadap guru yang telah disertifikasi maupun yang belum disertifikasi agar lebih mengoptimalkan kinerja mereka dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Persepsi Siswa Tentang Kinerja Guru yang Telah Disertifikasi dan Yang Belum Disertifikasi di SMA N 1 Pantai Cermin Kab. Solok”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan (S1) Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dra. Armida, S, M.Si selaku pembimbing I, dan juga Ibu Friyatmi, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Ibu Ketua dan Bapak Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu selaku Tim Penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada penulis dengan penuh keramahan.
5. Bapak Kepala Sekolah dan Majelis Guru, Karyawan/ti serta Siswa/wi di SMA N 1 Pantai Cermin yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2008 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih yang paling dalam untuk papa dan mama beserta abang, adik-adikku yang selalu ada disamping penulis untuk memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tak lupa pula untuk orang yang special yang selalu memberikan motivasi selama dalam menyelesaikan perkuliahan ini .

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi masalah..... | 8 |
| C. Batasan masalah..... | 9 |
| D. Rumusan masalah..... | 9 |
| E. Tujuan penelitian..... | 10 |
| F. Manfaat penelitian..... | 11 |
| BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | |
| A. Kajian Teori..... | 12 |
| 1. Kinerja guru..... | 12 |
| 2. Persepsi siswa..... | 25 |
| 3. Sertifikasi..... | 27 |
| B. Penelitian Yang Relevan..... | 31 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 32 |
| D. Hipotesis..... | 33 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Jenis penelitian..... | 35 |
| B. Waktu dan tempat penelitian..... | 35 |
| C. Populasi dan sampel..... | 35 |
| 1. Populasi | 35 |
| 2. Sampel | 36 |
| D. Variabel dan jenis data..... | 38 |
| 1. Variabel..... | 38 |
| 2. Jenis data dan sumber data..... | 38 |
| E. Teknik pengumpulan data..... | 38 |
| F. Defenisi operasional variabel..... | 39 |
| G. Instrumen penelitian..... | 43 |
| H. Uji coba instrument..... | 45 |
| I. Teknik analisis data..... | 48 |

| | |
|---|------------|
| 1. Analisis deskriptif..... | 48 |
| 2. Analisis induktif..... | 48 |
| a. Uji asumsi klasik..... | 48 |
| b. Uji hipotesis..... | 51 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Gambaran Umum Tempat Penelitian..... | 53 |
| B. Hasil Penelitian..... | 57 |
| C. Uji Asumsi Klasik | 72 |
| D. Uji Hipotesis | 74 |
| E. Pembahasan | 77 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan | 97 |
| B. Saran | 98 |
| DAFTAR PUSTAKA | 100 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1. Tabel Data guru SMA N 1 Pantai Cermin..... | 5 |
| 2. Tabel kinerja guru sertifikasi SMA N 1 Pantai cermin..... | 8 |
| 3. Tabel Sampel Penelitian..... | 35 |
| 4. Tabel Skala likert | 41 |
| 5. Tabel kisi-kisi instrumen..... | 42 |
| 6. Tabel rentang skala TCR | 47 |
| 7. Tabel kinerja guru yang telah sertifikasi dan yang belum sertifikasi..... | 56 |
| 8. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang telah sertifikasi pada kompetensi pedagogik..... | 57 |
| 9. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang telah sertifikasi pada kompetensi profesional..... | 59 |
| 10. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang telah sertifikasi pada kompetensi sosial..... | 61 |
| 11. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang telah sertifikasi pada kompetensi kepribadian..... | 62 |
| 12. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang belum sertifikasi pada kompetensi pedagogik..... | 64 |
| 13. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang belum sertifikasi pada kompetensi profesional..... | 65 |
| 14. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang belum sertifikasi pada kompetensi sosial..... | 67 |
| 15. Tabel Distribusi frekuensi kinerja guru yang belum sertifikasi pada kompetensi kepribadian..... | 68 |
| 16. Tabel Uji Normalitas | 70 |

| | |
|----------------------------------|----|
| 17. Tabel Uji Homogenitas | 71 |
| 18. Tabel Analisis uji beda..... | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------|----|
| 1. Kerangka konseptual..... | 32 |
|-----------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| 1. Kisi-kisi angket uji coba..... | 102 |
| 2. Angket uji coba..... | 104 |
| 3. Tabulasi data uji coba | 109 |
| 4. Uji validitas dan reliabilitas..... | 113 |
| 5. Kisi-kisi angket penelitian..... | 118 |
| 6. Angket penelitian | 120 |
| 7. Tabulasi data penelitian kinerja guru yang telah disertifikasi..... | 124 |
| 8. Frekuensi kinerja guru yang telah disertifikasi..... | 127 |
| 9. Distribusi frekuensi kinerja guru yang telah sertifikasi..... | 145 |
| 10. Tabulasi data penelitian kinerja guru yang belum disertifikasi..... | 150 |
| 11. Frekuensi kinerja guru yang belum disertifikasi..... | 154 |
| 12. Distribusi frekuensi kinerja guru yang belum sertifikasi..... | 174 |
| 13. Uji normalitas dan homogenitas..... | 179 |
| 14. Uji beda..... | 180 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) masyarakat bangsa tersebut. Kualitas sumber daya manusia tergantung pada tingkat pendidikan masing-masing individu pembentuk bangsa. Pendidikan yang visioner memiliki misi yang jelas dan akan menghasilkan keluaran yang berkualitas. Maka dari itulah pendidikan merupakan hal yang terpenting untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia tersebut.

Menurut Syafril dan Zulhendri Z (2012:37)

pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan juga merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, pemerintah, melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran, atau latihan yang berlangsung disekolah dan diluar sekolah sepanjang hayat, untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam (E.Mulyasa, 2008:4) antara lain dirumuskan “ Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan

Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Guru merupakan aset bangsa yang memegang peran penting dan sulit digantikan dengan siapapun. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah. Upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan cara menyediakan guru yang berkualitas dan profesional. Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah, para guru dan para pegawai. Proses yang ditempuh untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan produktif tersebut adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional kepada para guru. Satu prinsip penting dalam pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik, yang dimaksud dengan kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Untuk itu, kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang

optimal. Mengingat pentingnya peranan kerja, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal. Menurut Martinis (2010:87) “Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar sebagai tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui program sertifikasi guru. Dalam program ini, seorang guru dapat mencapai derajat profesional ketika ia dinyatakan lulus sertifikasi. Pelaksanaan Sertifikasi Guru menurut Permendiknas No. 40 Tahun 2007 merupakan salah satu implementasi dari undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1. Sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Sebagai kompensasi derajat profesional guru, maka kemudian guru-guru yang telah lolos sertifikasi berhak untuk mendapatkan tunjangan profesi pendidik (TPP) sebanyak satu kali gaji pokok setiap bulan (Ditjen PMPTK,2010)

Dengan lahirnya Undang-Undang tersebut, maka pemerintah dalam hal ini Depdiknas mulai menyusun strategi untuk melakukan sertifikasi profesi bagi para guru di seluruh Indonesia. Tidak lupa juga lembaga-lembaga pendidikan berhak melakukan uji sertifikasi bagi para guru. Menurut Wahyudi (2012:69) “ Secara hakiki program sertifikasi bertujuan untuk (1) menentukan

kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan, dan (3) meningkatkan martabat guru (4) peningkatan profesionalisme guru”. Tujuan dan latar belakang dari sertifikasi bagi para guru ini sangat mulia, yaitu untuk meningkatkan profesionalitas guru yang pada akhirnya nanti meningkatkan pula kualitas pendidikan di Indonesia. Sekolah tidak hanya meluluskan anak didiknya yang kemudian menjadi beban masyarakat, karena masih belum bekerja. Tetapi para lulusan yang mampu mandiri, mampu menciptakan lapangan kerja dan mampu pula untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang tinggi, serta mampu bersaing di era globalisasi.

Menurut Muslich (2007:3) Ada beberapa alasan mengapa sertifikasi itu perlu di lakukan pada profesi guru. Pertama, meningkatkan kualitas dan kompetensi guru; kedua meningkatkan kesejahteraan dan jaminan financial secara layak sebagai profesi. Adapun muara akhir yang menjadi targetnya adalah terciptanya kualitas pendidikan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan Sistem Pendidikan Nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan dan pemerintah daerah.

Sehubungan dengan itu diperlukan pengaturan tentang kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional dalam suatu Undang-Undang. Untuk meningkatkan penghargaan terhadap tugas guru, maka perlu dikukuhkan dengan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut merupakan pengakuan atas kedudukan guru dalam melaksanakan tugas. Guru harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Maka dari itu sertifikasi merupakan suatu program syarat untuk menjadi guru profesional. Pemerintah bermaksud ingin meningkatkan taraf hidup guru, selain itu juga ingin meningkatkan mutu pendidikan dengan memperbaiki kualitas guru-gurunya sebagai agen pembelajaran tanpa mengabaikan kesejahteraan guru sehingga guru benar-benar optimal meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Observasi awal yang dilakukan oleh penulis di SMA Negeri 1 Pantai Cermin diketahui para pengajarnya/guru yang mengajar sebagian telah disertifikasi. Hal ini membuktikan bahwa mereka telah layak dan pantas untuk mengajar, karena telah memiliki sertifikat pendidik.

Tabel 1. Data Guru di SMA N 1 Pantai Cermin

| Guru Sertifikasi | Guru Belum Sertifikasi | Jumlah |
|-------------------------|-------------------------------|---------------|
| 14 orang | 25 orang | 39 orang |

Sumber : Tata Usaha SMAN 1 Pantai Cermin

Data tersebut menunjukkan bahwa sudah banyak guru yang mengajar telah disertifikasi, maka seharusnya peningkatan kinerja oleh masing-masing guru semakin membaik. Namun dari hasil wawancara penulis dengan sebagian siswadi SMA Negeri 1 Pantai Cermin diketahui bahwa siswa merasa ketika belajar dengan sebagian guru yang datang terlambat. Masih ada sebagian guru yang belum menggunakan media dalam pembelajaran. Masih ada sebagian guru yang tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, bahkan mereka merasa bosan dengan metode yang dipakai hanya metode konvensional saja.. kurangnya persiapan guru dalam mengajar seperti buku sumber yang digunakan masih tergolong minim. Fenomena tersebut mengidentifikasi masih rendahnya kinerja guru terhadap berbagai aspek dalam melaksanakan tugas. Jika kondisi ini dibiarkan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kualitas dan peningkatan mutu SMA Negeri 1 Pantai Cermin.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dalam Mulyasa (2008:32) menjelaskan tentang kualitas kinerja guru yang menyatakan “bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial”.

Berdasarkan ke empat kompetensi tersebut terdapat beberapa pengukur kinerja guru dalam pembelajaran yang menunjang peningkatan kualitas guru

dalam pembelajaran. Menurut Yamin (2010:5) Kompetensi paedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Adapun Indikator dari kompetensi paedagogik meliputi (1) pemahaman terhadap peserta didik, (2) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi hasil belajar, (4) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sedangkan kompetensi profesional guru yaitu kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan. Indikator kompetensi professional ini meliputi (1) penguasaan ilmu pengetahuan atau materi yang diajarkan secara luas dan mendalam (2) memahami ilmu-ilmu yang terkait dengan pendidikan (3) memiliki sifat-sifat sebagai pendidik (4) penuh perhatian dan antusias memperhatikan perkembangan peserta didiknya (5) dapat berkomunikasi dengan baik untuk menyampaikan materi pelajaran (6) memiliki jiwa sebagai peneliti dan antusias dalam mempelajari dan melaksanakannya. Adapun fenomena yang penulis temui terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Kinerja Guru Sertifikasi di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kabupaten Solok Tahun 2011

| No. | Fenomena yang di amati | F | Persentase % |
|-----|--|----|--------------|
| 1. | Tidak membuat Rencana Pembelajaran dalam PBM | 7 | 50,00% |
| 2. | Kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, modul dan hand out. | 9 | 64,28% |
| 3. | Tidak menggunakan media dan metode pembelajaran. | 10 | 71,14% |
| 4. | Tidak memberikan program remedial kepada siswa yang nilainya belum mencapai KKM. | 8 | 57,14% |

Sumber: *Catatan kepala sekolah SMA N 1 Pantai Cermin*

Dapat terlihat bahwa kinerja guru yang bersertifikat di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kabupaten Solok berdasarkan catatan kepala sekolah masih belum optimal. Terlihat dari masih ada guru yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yaitu sebanyak 7 orang guru dengan persentase sebesar 50,00%, kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 64,28%, masih banyak guru yang tidak menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 71,14%, kemudian masih ada guru yang tidak memberikan program remedial kepada siswa yang nilainya belum mencapai KKM yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 57,14% dari jumlah guru yang ada di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kabupaten Solok.

Berdasarkan jumlah persentase tersebut diketahui bahwa masih ada sebagian guru yang sertifikasi tidak meningkatkan kinerjanya. Hal ini

menimbulkan anggapan bahwa sertifikasi yang dilakukan hanya untuk memperoleh tunjangan profesi saja. Guru memacu kinerjanya hanya demi lolos sertifikasi saja, dan setelah mendapatkan tunjangan profesi, kinerjanya kembali biasa saja dan tidak ada peningkatan. Dalam hal ini diperlukan pandangan siswa tersebut dalam menilai kinerja guru yang telah sertifikasi dan yang belum sertifikasi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam sebuah penelitian yang berjudul Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru yang Telah di Sertifikasi dan yang Belum Disertifikasi di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok.

A. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian guru yang yang masih menggunakan metode konvensional atau ceramah dalam proses pembelajaran sehingga membuat siswa kurang tertarik atau merasa bosan pada saat pembelajaran yang disampaikan.
2. Masih ada sebagian guru tidak menggunakan media dalam pembelajaran.
3. Kinerja guru di masih belum optimal, hal ini dilihat dari masih kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, modul, hand out, RPP dalam proses pembelajaran.

4. Disiplin guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar masih kurang, hal ini ditandai dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah.

B. Batasan Masalah

Banyaknya masalah yang di indentifikasi dalam penelitian ini, agar penelitian ini lebih fokus dan terarah sesuai dengan permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka penulis membatasi variabel yang akan diteliti yaitu mengenai Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru yang Telah di Sertifikasi dan yang Belum Disertifikasi di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini :

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi pedagogik, di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?
2. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi profesional di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi kompetensi sosial di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?

4. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi kepribadian di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?
5. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi pedagogik, di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?
2. Terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi profesional di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?
3. Terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi kompetensi sosial di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?
4. Terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi kepribadian di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?

5. Terdapat perbedaan kinerja guru yang telah di sertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian di SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kab. Solok ?

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi strata satu (S1) dan mendapatkan gelar sarjana pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Sumbangan ilmiah bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam pembelajaran.
4. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

Dunia pendidikan tidak akan berhasil dan berkembang tanpa adanya kinerja yang baik dari semua pihak, dalam hal ini adalah guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga tercapainya tujuan dari pembelajaran. Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan, pertunjukan. Menurut Kamus Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai : 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Selanjutnya Menurut Suwatno (2011:196) kinerja adalah “ pengalihan bahasa dari kata *performance* atau unjuk kerja. Sedangkan menurut Marwansyah (2012:229) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wahyudi (2012:5)

Kinerja adalah “ Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama “.

Kinerja seorang guru dilihat dari sejauhmana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain. Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung di dalamnya, (Safitri, 2009:6).

Berdasarkan pengertian di atas, 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 seseorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman yang telah ditentukan, yaitu metode kerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

Kinerja guru atau hasil 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 (Uno, 2012:70). Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari 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.

Menurut Wahyudi (2012:5) “kinerja guru adalah prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku”. Guru yang mempunyai kinerja yang baik adalah guru yang profesional dan memiliki pengetahuan dan kemampuan profesi. Adapun ciri-ciri guru yang produktif adalah: (1) memiliki kecerdasan berfikir dan dapat mempelajari kondisi sekitar dengan cepat; (2) memiliki kompetensi secara profesional; (3) memiliki daya kreatifitas dan inovatif yang tinggi; (4) memahami dan menguasai pekerjaan; (5) belajar dan cerdik menggunakan logika dan mengkoorganisir pekerjaan dengan efisien; (6) selalu berusaha melakukan perbaikan; (7) dianggap bernilai oleh pengawas; (8) memiliki prestasi yang baik; (9) selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri.

Untuk keperluan tugas analisis sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja profesi keguruan dalam penampilan actual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan yakni kemampuan 1) Merencanakan proses belajar mengajar 2) Melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar, 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan 4) Menguasai bahan pelajaran. P2TK Ditjend Dikti dalam Usman (2008:20) menguraikan tugas guru sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik, 3) Menilai proses dan hasil pembelajaran.

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.

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

Menurut Mangkunegara (2000:67) “faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).”

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam proses pembelajaran guru memegang peranan sebagai sutradara sekaligus aktor, artinya pada gurulah tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Sehingga semakin akurat para guru melakukan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbina, kesiapan dan keandalan seseorang sebagai manusia pembangunan. Dengan kata lain potret wajah diri bangsa dimasa depan terjalin dari para guru masa kini, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru di tengah-tengah masyarakat.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu :

- a. Faktor dari dalam diri sendiri (*intern*)
- b. Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*)

Adapun faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) adalah :

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diembankan makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) diantaranya :

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami

seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang menyenangkan.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik disekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

2. Indikator Kinerja Guru

Menurut Musnur dan Uzer (2007) ada beberapa indikator yang dapat dilihat kinerja guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran. (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran, (4) pemberian tindak lanjut.

a) Perencanaan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran adalah suatu cara yang memuaskan untuk membuat kegiatan dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang

guru harus mempunyai kemampuan dalam merencanakan pembelajaran karena kegiatan yang direncanakan dengan matang akan lebih terarah dan tujuan pembelajaran akan mudah tercapai (Sabri, 2007:115). Dasar perlunya perencanaan pengajaran adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pembelajaran perlu diawali dengan perencanaan pengajaran yang diwujudkan dengan adanya desain pembelajaran;
2. Untuk merancang suatu pembelajaran perlu menggunakan pendekatan system;
3. Perencanaan desain pembelajaran diacukan pada bagaimana seseorang belajar;
4. Untuk merencanakan suatu desain pembelajaran diacukan pada siswa secara perorangan;
5. Pembelajaran yang dilakukan akan bermuara pada ketercapaian tujuan pembelajaran, dan tujuan pengiring dari pembelajaran;
6. Sasaran akhir dari perencanaan desain pembelajaran adalah mudahnya siswa untuk belajar;
7. Perencanaan pengajaran harus melibatkan semua variabel pembelajaran;
8. Inti dari desain pengajaran yang dibuat adalah penetapan metode pembelajaran yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien. Menurut Sabri (2007:116) Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran yang terdiri dari lima unsur yaitu:

- a. Menetapkan tujuan pembelajaran.
- b. Memilih dan pengorganisasian bahan pembelajaran.
- c. Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar.

- d. Memilih sumberbelajar/media pembelajarn
- e. Penilaian hasil belajar.

b) Pelaksanaan Pengajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah. Artinya merupakan proses terjadinya interaksi antara guru dan siswa dalam menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran (Sabri, 2007:116). Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para guru siswanya. Penjelasannya mudah di pahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

Kemampuan melaksanakan prosedur mengajar adalah penerapan secara nyata rencana pengajaran yang telah dibuat pada perencanaan pengajaran (Saud, 2009:52). Melaksanakan proses pembelajaran merupakan tugas guru dalam mengajar disekolah karena kegiatan ini akan melakukan suatu proses penciptaan hubungan siswa dengan lingkungan belajarnya untuk mencapai tujuan pengajaran. Kegiatan dalam melaksanakan pengajaran adalah menyajikan materi pengajaran sebagai kegiatan inti dari pelaksanaan pengajaran itu sendiri dan melaksanakan apa yang telah direncanakan dalam pembelajaran.

Kemampuan melaksanakan prosedur mengajar terdiri dari tujuh indikator menurut Imron (2000:174) yaitu:

1. Kemampuan menggunakan metode, media dan bahan latihan sesuai dengan tujuan pegajaran.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan siswa.
3. Kemampuan mendemonstrasikan khasanah metode mengajar.
4. Kemampuan mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran.
5. Kemampaun mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya.
6. Kemampuan mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran.
7. Kemampaun melaksanakan evaluasi pencapaian siswa dalam proses belajar mengajar.

c) Mengevaluasi hasil pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah yang sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang di gunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

Evaluasi adalah kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan instrument dan membandingkan hasilnya dengan tolak ukur untuk memperoleh simpulan. Wayan dan Sumartana dalam Kunandar

(2007:56) menyatakan program evaluasi untuk sekolah hendaknya memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Perincian terhadap tujuan evaluasi dalam lembaga pendidikan tersebut dan tujuan evaluasi setiap mata pelajaran.
2. Perincian mengenai aspek pertumbuhan yang harus diperhatikan didalam setiap tindakan evaluasi.
3. Metode evaluasi yang dapat digunakan.
4. Jadwal pelaksanaan evaluasi.

Menurut Sabri (2007:137) kegunaan evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk diagnostic dan pengembangan. Pendiagnosisan kelemahan dan keunggulan siswa dan sebab-sebabnya
2. Untuk seleksi.
3. Untuk kenaikan kelas.
4. Untuk penempatan. Agar siswa dapat berkembang sesuai dengan tingkat kemampuan dan potensi yang dimiliki, maka perlu dipikirkan ketepatan siswa pada kelompok yang sesuai.

Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran adalah proses untuk menentukan nilai belajar dan pembelajaran yang dilaksanakan, dengan melalui kegiatan penilaian atau pengukuran belajar dan pembelajaran (Sabri, 2007:133). Pendekatan atau cara yang digunakan untuk melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

d) Pemberian tindak lanjut

Menindak lanjuti adalah langkah yang harus diambil dalam memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam proses pembelajaran itu sendiri. Memberi tindak lanjut dengan cara melakukan remedial, dan kalau hasilnya tidak mencapai target dilakukan pengayaan bagi siswa agar mencapai ketuntasan belajar. Menurut Sardirman (2011:167) terdapat kegiatan pengembangan pembelajaran dijadikan indikasi

kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar, kegiatan tersebut meliputi; (1) kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa dan (2) kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semester/cawu maupun program satuan pengajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dalam Mulyasa (2008:53) menjelaskan tentang kualitas kinerja guru yang menyatakan “bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial”. Berdasarkan ke empat kompetensi tersebut terdapat beberapa pengukur kinerja guru dalam pembelajaran yang menunjang peningkatan kualitas guru dalam pembelajaran.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Adapun indikator dari kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut :

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, social cultural, emosional dan intelektual
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran

- d) Menyelenggarakan pembelajarn yang mendidik
- e) Memanfaatkan tekhnologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensipserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

2. Kompetensi profesional

- a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang ditempuh
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang ditempuh
- c) Mengembangkan materi pembelajarn secara kretif
- d) Mengembangkan keprofesionalan serta berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e) Memanfaatkan tekhnologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

3. Kompetensi sosial

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang dan status social ekonomi
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
- c) Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah RI yang memiliki keragaman social budaya
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain

4. Kompetensi kepribadian

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan kebudayaan nasional Indonesia
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga dan rasa percaya diri

e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

3. Pengertian persepsi

Persepsi berasal dari bahasa Inggris yaitu *perception* yang berarti persepsi, pendapat, tanggapan/daya memahami / menanggapi sesuatu. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Menurut kamus Bahasa Indonesia (2000:647) mengemukakan bahwa “ persepsi adalah tanggapan langsung atas sesuatu”. Sedangkan menurut Sulastri (2009:31) mengemukakan bahwa “ persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menimbulkan informasi dan menafsirkan pesan”.

Menurut Slameto (2003:102) “ persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia”. Banyak factor yang mempengaruhi persepsi seseorang seperti pengalaman, perasaan dan prasangka. Siswa akan mempunyai persepsi yang berbeda tentang suatu objek yang diamati.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah penilaian, pandangan, pengalaman seseorang akan berbeda satu sama lain tergantung pandangannya terhadap yang diamati. Jadi dalam hal ini sebagian besar tingkah laku manusia ditentukan oleh persepsinya terhadap sesuatu. Apabila dikaitkan dengan persepsi siswa tentang guru yang bersertifikasi dan yang belum disertifikasi dalam proses pembelajaran, maka dalam hal ini persepsinya merupakan pandangan siswa tentang bagaimana kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi dalam proses pembelajaran.

4. Sertifikasi Guru

Memasuki tahun 2007, Pemerintah Republik Indonesia melalui Departemen Pendidikan Nasional mengesahkan program sertifikasi yang merupakan konsekuensi dari disahkannya produk hukum tentang pendidikan yaitu;

1. UU RI No. 20/2003 tentang Sisdiknas
2. UU RI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen
3. PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru professional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan (Muslich, 2008:8).

Menurut Sarimaya (2008:12) secara hakiki program sertifikasi guru bertujuan untuk:

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan, dan
3. Peningkatan profesionalisme guru.

Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan kesejahteraan guru, berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru, (Wahyudi, 2012:69).

Sertifikat guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bahan esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan profesi yang dipilihnya. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru dan jenjang pendidikan tertentu (Mulyasa, 2008:34)

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. Menurut Sarimaya (2007:38) Sertifikasi berasal dari kata *certification* yang berarti diploma atau 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 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.

Kompetensi diartikan di sini sebagai seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi guru. Dirjen Pendidikan Tinggi Depdiknas (2005) menyatakan bahwa “kompetensi adalah suatu gabungan antara keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*).

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan Kompetensi Guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam

melaksanakan tugas keprofesionalnya. Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan serta memberikan dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2008:26).

5. Penelitian Yang Terdahulu yang relevan

Penelitian tentang kompetensi ini telah dilakukan oleh Syafrizal Efendi, (2008) tentang “ Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal Efendi menyatakan bahwa kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Kecamatan lubuk Kilangan Kota Padang di kategorikan baik.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Nani Sulastri (2009) tentang “ persepsi siswa tentang kompetensi paedagogik guru dalam pembelajaran terhadap hasil belajar SMA Negeri di Padang Panjang hasil penelitian yang dilakukan oleh Nani menyatakan bahwa kemampuan pedagogik guru dilihat dari kreatifitas guru dalam menguasai bahan ajar, media dan sumber, mengelola kelas, interaksi dalam pembelajaran, program belajar dan penilaian pembelajaran, selain itu juga seorang guru harus dituntut kreatif dan variatif dalam menggunakan strategi dan

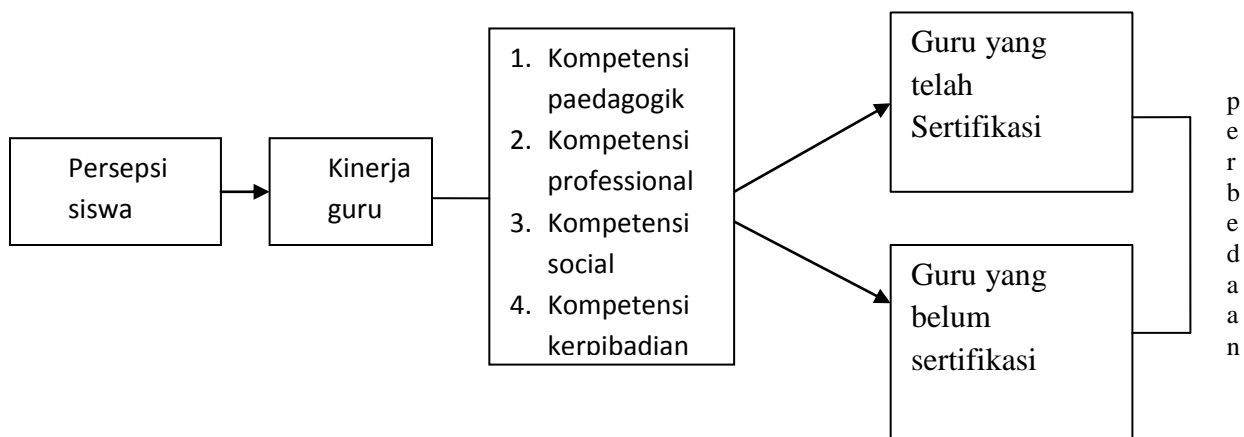
metode pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi paedagogik guru dalam pembelajaran dikategorikan baik.

Dengan demikian secara umum kompetensi guru yang telah diteliti oleh beberapa peneliti tersebut tergolong kepada kategori baik. Untuk itu penulis ingin melihat apakah terdapat perubahan dan perbaikan kompetensi paedagogik dan professional guru untuk menilai kinerja guru tersebut yang dilihat dari penelitian penulis tentang perbandingan kinerja guru yang telah dan yang belum disertifikasi di SMA N 1 Pantai Cermin Kabupaten Solok”.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antara konsep yang akan diteliti atau menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini penulis akan meneliti tentang persepsi siswa terhadap kinerja guru yang sudah disertifikasi dan yang belum disertifikasi berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Dimana diketahui bahwa pengukuran kinerja guru itu meliputi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Dan kompetensi tersebutlah yang akan membedakan antara kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi. Maka dari itu dalam hal ini diperlukan pandangan siswa dalam menilai kinerja guru tersebut yang nantinya akan terlihat perbedaan kinerja antara guru yang disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat seperti gambar dibawah ini:



Gambar. Kerangka konseptual

C. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang diandalkan benar untuk sementara waktu dan sampai keadaan sebenarnya terbukti melalui data yang dikumpulkan. Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori dan kerangka konseptual di atas, penulis mencoba mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini yaitu :

1. Terdapat perbedaan pada kompetensi pedagogik antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

2. Terdapat perbedaan pada kompetensi profesional antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

3. Terdapat perbedaan pada kompetensi sosial antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

4. Terdapat perbedaan pada kompetensi kepribadian antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

5. Terdapat perbedaan kinerja guru pada kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Terdapat perbedaan yang signifikan pada kompetensi pedagogik antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.
2. Terdapat perbedaan yang signifikan pada kompetensi profesional antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.
3. Terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi sosial.
4. Terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi kepribadian.
5. Terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi pada kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ditolak maka dapat disimpulkan yaitu terdapat perbedaan kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi menurut persepsi siswa. Hal ini membuktikan bahwa sertifikasi akan membedakan kinerja guru yang telah memiliki sertifikat pendidik karena guru yang telah memiliki sertifikat telah lulus dalam menjalani uji kompetensi

dan pelatihan sehingga akan membedakan kinerja mereka dengan guru yang belum memiliki sertifikat pendidik. Untuk meningkatkan kinerja guru yang belum sertifikasi dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan mereka untuk ikut berkompetisi dalam memperoleh sertifikasi guru.

B. Saran

1. Kepada guru yang telah sertifikasi dan yang belum sertifikasi diharapkan agar terus meningkatkan kinerja mereka pada kompetensi pedagogik terutama dalam hal memanfaatkan teknologi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran yaitu guru diharapkan untuk selalu memanfaatkan media pembelajaran yang telah disediakan oleh sekolah berupa LCD dan yang lainnya untuk digunakan dalam proses pembelajaran dan dapat juga memanfaatkan teknologi internet untuk menunjang proses pembelajaran. Serta guru yang telah disertifikasi juga diharapkan dapat memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain melalui kegiatan ekstra kulikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling. sehingga peserta didik dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Diharapkan guru agar terus mempertahankan kinerja mereka pada kompetensi profesional, kompetensi sosial maupun kompetensi kepribadian.
2. Kepada guru yang belum sertifikasi diharapkan agar lebih memperluas lagi kemampuan yang mereka miliki dalam hal menguasai materi, struktur dan

pola pikir yang mendukung mata pelajaran yang diampu dengan memperhatikan apakah materi yang akan diajarkan itu sesuai/cocok dengan tujuan dan kompetensi yang akan dibentuk. Serta dengan banyak mengikuti pelatihan-pelatihan yang nantinya kan menambah pengetahuan yang dimiliki dan juga akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki, guru juga diharapkan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam hal berkomunikasi secara efektif dan empatik terhadap lingkungan sekitarnya yaitu dengan bersikap untuk lebih membuka diri dan menjadi pribadi yang lebih bersahaja dengan peserta didik, rekan sejawat dan masyarakat sekitarnya .

3. Kepada kepala sekolah agar lebih mendorong/memotivasi guru untuk dapat mengoptimalkan kinerja mereka dan tetap terus memperhatikan perkembangan kompetensi yang dimiliki baik itu guru yang telah disertifikasi maupun guru yang belum disertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Direktorat Jendral PMPTK. 2010. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2011*. Jakarta : Kementrian Pendidikan Nasional.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. UNP : Padang
- Imron. 2000. *Pembinaan guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi KTSP Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karaya
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Permendiknas No.16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Padang
- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veitzhal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta:Garfindo
- Rucky, S. Achmad. 2002. *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sabri, Ahmad. 2007. *Strategi belajar mengajar dan micro teaching*. Padang: Quantum Teaching
- Sardirman, 2011. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Bandung : Yrama Widya