

**KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN  
KOTO TANGAH PADANG DITINJAU DARI ASPEK  
SERTIFIKASI DAN MOTIVASI  
(SUATU STUDY KOMPARATIF)**

**TESIS**



**OLEH :  
SYAHRIL  
NIM.19009**

*Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Medapatkan Gelar  
Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2013**

## ABSTRACT

**Syahril. 2012.** *The competence of elementary school teachers at Koto Tangah District Padang City reviewed from Certification and Motivation Aspects (A Comparative Study)*

Based on pra-survey through observation and interview in the field, the writer observed that the competence of state elementary school teachers at Koto Tangah District Padang City is still not satisfactory, either certified teachers or uncertified teachers. The same thing happens in terms of motivation. Even though government has created certification program to improve the quality of teachers, but the effort has not yielded the expected results.

The purpose of this study is to determine the differences of state elementary school teachers' competence in Koto Tangah District Padang City in terms of certification and motivational aspects. There are four hypotheses presented in the study: 1). There are competence differences between certified teachers in state elementary school at Koto Tangah District Padang City. 2). There are competence differences between teachers who have high work motivation and low work motivation in state elementary school at Koto Tangah District Padang City. 3). There are motivation differences between certified teachers and uncertified teachers. 4). There are interactions and work motivation in teachers' competence in state elementary school at Koto Tangah District Padang City.

This research is descriptive quantitative comparative research. Population is all state elementary school teachers in Koto Tangah District Padang City which are 823 people. The number of samples are 106 people that consist of 53 certified teachers and 53 uncertified teachers. Research instrument used is questionnaires with "rating scale". Data analysis is processed by using statistical Monas version 12@2009.

The results show that the competence of certified teachers of state elementary school at Koto Tangah District Padang City is better than uncertified teachers. The competence of teachers who have high work motivation is better than teachers who possess low work motivation. Work motivation of certified teachers also better than uncertified teachers. Competence and encouragement of work or higher work motivation of teachers can be channeled through certification program.

## ABSTRAK

**Syahril. 2012.** *Kompetensi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Koto Tangah Padang Ditinjau dari Aspek Sertifikasi dan Motivasi (Suatu Study Komparatif)*

Berdasarkan prasurvey melalui observasi dan wawancara, peneliti mencermati bahwa tergambar kompetensi guru-guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang masih belum memuaskan, baik yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi. Begitu juga ditinjau dari motifasi kerja. Walaupun sudah ada upaya pemerintah melalui program sertifikasi, namun upaya tersebut belum membuahkan hasil yang diharapkan.

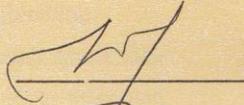
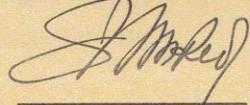
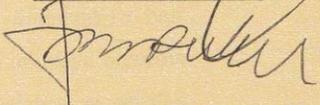
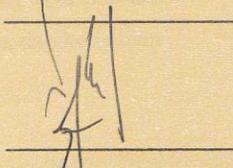
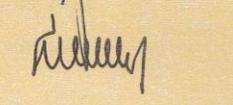
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan kompetensi guru SD Negeri Kecamatan Koto Tangah Padang ditinjau dari aspek sertifikasi dan motivasi. Ada empat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu: 1).Terdapat perbedaan perwujudan kompetensi guru-guru sertifikasi dengan guru-guru yang belum sertifikasi. 2).Terdapat perbedaan perwujudan kompetensi guru yang motivasi kerjanya tinggi dengan motrivasi kerjanya rendah. 3).Terjadi interaksi sertifikasi guru dengan motivasi guru dalam kompetensi guru.

Jenis penelitian adalah kuantitatif deskriptif komparatif. Populasi dan sampel sebanyak 823 orang. Sampel 106 orang yang terdiri dari 53 orang yang sudah sertifikasi dan 53 orang yang belum sertifikasi. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan "*rating scale*". Analisis data diolah dengan bantuan program statistik Monas versi 12@2009.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Guru yang telah sertifikasi lebih baik dari Kompetensi Guru yang belum sertifikasi. Kompetensi guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, lebih baik dari Kompetensi guru yang memiliki motivasi kerja rendah. Kompetensi dan dorongan kerja atau motivasi kerja guru yang tinggi secara nyata dapat tersalurkan melalui upaya sertifikasi

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Nasrullah Aziz</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Syahril*

NIM. : 19009

Tanggal Ujian : 1 - 12 - 2013

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ucapan syukur dan berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kompetensi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Koto Tengah Padang Ditinjau dari Aspek Sertifikasi dan Motivasi (Suatu Study Komparatif)”** Ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. sebagai pembimbing I, dan Dr. H. Nasrullah Aziz sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd, dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide, dan saran demi sempurnanya penelitian ini.
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.
4. Para Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang, Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Koto Tengah, Kepala Sekolah dan Guru-guru SD Negeri Kecamatan Koto Tengah atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.

6. Ibunda (Darisan), Mertua (Roslaini), Istri (Nurwatni, S.Pd), Anak Tersayang ( Ariful Ulya, Diyaulmuhana, dan Rahil Mufdi), dan Kakak-kakak yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang (2010) yang memberikan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.

Tiada harapan penulis kecuali kepada Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermamfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang berlipatganda. Amin Ya Rabbal ‘Alamiin.

Penulis

**Syahril**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	16
D. Perumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian.....	17
F. Manfaat Penelitian.....	18
<b>BAB II. KAJIAN TEORI</b> .....	19
A. Kajian Teori.....	19

1. Kompetensi Guru.....	19
2. Kompetensi Pedagogik.....	23
3. Kompetensi Profesional.....	25
4. Sertifikasi Guru.....	28
5. Motivasi Kerja.....	35
B. Penetian Relevan.....	39
C. Kerangka Pemikiran.....	39
D. Hipotesis.....	44
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	46
D. Difinisi Operasional.....	49
E. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisis Data.....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Deskripsi Data.....	57
1. Kompetensi Guru.....	57
2. Motivasi Kerja Guru.....	62
B. Pemeriksaan Persyaratan analisis.....	68
1. Uji Normalitas.....	68
2. Uji Homogenitas.....	69
C. Pengujian Hipotesis.....	70
1. Hipotesis Pertama.....	72
2. Hipotesis Kedua.....	73
3. Hipotesis Ketiga.....	74

D. Pembahasan.....	78
E. Keterbatasan Penelitian.....	90
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
A. Kesimpulan.....	92
B. Implikasi.....	95
C. Saran.....	96
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Desain Penelitian.....	46
2. Populasi Guru-Guru SD Negeri Kecamatan Koto Tangah.....	47
3. Sampel Guru-Guru SD Negeri Kecamatan Koto Tangah.....	50
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba.....	52
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	54
6. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen.....	55
7. Persentase dan Kategori Tingkat Pencapaian.....	56
8. Distribusi Frekuensi Data Kompetensi Guru.....	58
9. Distribusi Frekuensi Data Kompetensi Guru Yang Sudah Sertifikasi.....	60
10. Distribusi Frekuensi Data Kompetensi Guru Yang Belum Sertifikasi.....	62
11. Indikator Kompetensi Guru.....	63
12. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru.....	64
13. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru Sudah Sertifikasi.....	66
14. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru Belum Sertifikasi.....	67
15. Indikator Motivasi Kerja Guru.....	69
16. Rangkuman Uji Normalitas Data Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru.....	70
17. Rangkuman Analisis Homogenitas Varians Kelompok.....	70
18. Nilai Statistik Dasar Kelompok-Kelompok.....	72
19. Rangkuman Analisis Varians.....	72
20. Uji t Antar A.....	73
21. Uji t Antar B.....	74
22. Uji t Antar A Pada Tiap B.....	76
23. Uji t Antar B Pada Tiap A.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir.....	44
2. Histogram.....	
3. Histogram Kompetensi Guru.....	59
4. Histogram Kompetensi Guru Sudah Sertifikasi.....	60
5. Histogram Kompetensi Guru Belum Sertifikasi.....	62
6. Histogram Distribusi Motivasi Kerja Guru.....	64
7. Histogram Distribusi Motivasi Kerja Guru Sudah Sertifikasi.....	66
8. Histogram Distribusi Motivasi Kerja Guru Belum Sertifikasi.....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Uji Coba.....	99
2. Data Uji Coba Kompetensi Guru.....	107
3. Data Uji Coba Motivasi Kerja Guru.....	108
4. Analisis Uji Coba Kompetensi Guru.....	109
5. Analisis Uji Coba Motivasi Kerja Guru.....	111
6. Kuisisioner Penelitian.....	113
7. Data Penelitian Kompetensi Guru.....	120
8. Data Penelitian Dan Deskripsi Data.....	128
9. Uji Normalitas.....	137
10. Uji Homogenitas.....	139
11. Analisis Varians Dua Jalur ( Two Ways Anova).....	140

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah investasi, yaitu investasi sumber daya manusia dalam jangka panjang. Investasi yang memiliki nilai-nilai yang teramat esensial dalam kelangsungan dan perkembangan seseorang bahkan kehidupan suatu bangsa dan negara. Indonesia salah satu bangsa yang memempatkan pendidikan sebagai unsur yang paling menentukan dalam pembangunannya. Buktinya pemerintah Indonesia berani mengukurkan dana sebesar 20% untuk bidang pendidikan dari seluruh anggaran yang ada. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Pasal 49 Ayat 1 yaitu:

Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pada sektor pendidikan dan minimal 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Selain sebagai investasi, pendidikan juga merupakan suatu proses untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan terjadilah suatu proses pemberdayaan terhadap potensi-potensi yang terdapat pada manusia. Potensi manusia itu berkembang secara optimal sejalan dengan proses belajar yang mereka lalui. Hal ini sejalan dengan apa yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Pasal 1 Ayat 1 yang berbunyi:

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar

peserta didik secara aktif, mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dipertegas lagi dengan fungsi dan tujuan pendidikan yang terdapat dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Pasal 3 yang berbunyi:

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.

Pencapaianya tujuan pendidikan yang dimaksud ditentukan oleh kualitas guru selaku ujung tombak pendidikan. Guru profesional dan yang menyandang sertifikat pendidik diharapkan dapat mewujudkan tujuan pendidikan pendidikan tersebut.

Usaha pemerintah dalam mewujudkan guru profesional salah satunya adalah melalui program sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan wujud nyata keseriusan pemerintah dalam meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan. Guru yang telah disertifikasi diberikan sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya. Sertifikasi dilaksanakan melalui proses sertifikasi profesi yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui kerjasama Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Secara prosedural sertifikasi bagi guru dilakukan melalui dua jalur yaitu jalur portofolio dan jalur pendidikan dan latihan (diklat).

Penilaian secara portofolio yaitu penilaian yang dilakukan melalui dokumen-dokumen kerja sebagai bukti kinerja guru selama bertugas. Portofolio tersebut disusun berdasarkan petunjuk penghitungan penilaiannya. Portofolio yang telah disusun sesuai dengan format penyusunan dikirim ke LPTK setempat yang telah diberi wewenang dalam melaksanakan sertifikasi. LPTK melalui asesor melakukan penilaian portofolio. Guru yang memenuhi kriteria dinyatakan lulus, namun apabila tidak memenuhi kriteria, maka guru tersebut diharuskan mengikuti diklat.

Diklat bagi guru-guru yang tidak lulus portofolio dilaksanakan dalam bentuk pelatihan berupa materi sesuai dengan bidang studi yang diampu. Khusus untuk guru-guru sekolah dasar disesuaikan dengan materi yang ada di sekolah dasar. Materi diklat juga mencakup empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Penilaian diklat mencakup penilaian pengetahuan, keterampilan, dan penilaian sikap. Peserta yang memenuhi kriteria dalam diklat dinyatakan lulus dan diberikan sertifikat pendidik. Bagi peserta yang tidak memenuhi kriteria atau yang tidak lulus diklat diberikan kesempatan untuk mengikuti ujian ulang, jika masih tidak lulus peserta diberikan kesempatan untuk mengulang untuk periode berikutnya. Bagi guru-guru yang dinyatakan lulus baik melalui jalur portofolio atau melalui diklat diberikan pengakuan sebagai guru professional dan akan diberikan tunjangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru-guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Persyaratan itu meliputi kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kecakapan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan telah menerima tunjangan sebagai penghargaan atas keprofesionalannya dalam pendidikan maka seyogyanyalah untuk melaksanakan proses pembelajaran lebih bermakna, sehingga kualitas anak didik dan kualitas pendidikan akan meningkat.

Pemerintah dan masyarakat menaruh harapan yang tinggi akan adanya peningkatan kompetensi dan tanggung jawab para guru dalam pelaksanaan tugas pembelajaran sehari-hari. Guru yang profesional harus memiliki berbagai kompetensi. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara utuh membentuk kompetensi standar profesi guru. Kompetensi itu mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Guru yang profesional dengan seperangkat kompetensi yang dimiliki diharapkan mampu menciptakan pembelajaran yang kondusif. Guru yang profesional mampu melahirkan peserta didik menjadi manusia yang berkualitas, unggul secara intelektual, anggun dalam bersikap, kompeten dalam menguasai ilmu dan teknologi, produktif dalam berkarya, dan memiliki semangat dalam menjalankan peranannya di lingkungan masyarakat, serta mampu bersaing di

dunia global. Kondisi seperti ini pada gilirannya akan mengangkat harkat dan martabat bangsa di mata dunia internasional.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ada empat kompetensi minimum yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru. Kompetensi itu meliputi : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional. Selanjutnya Proyek Pembinaan Pendidikan Guru dalam Udin Syaifudin Saud (2009:50) mengemukakan sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: 1) menguasai bahan ajar, 2) mengelola PBM, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media dan sumber belajar, 5) menguasai landasan kependidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) menilai prestasi belajar, 8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Guru yang profesional adalah guru-guru yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mulyasa (2007:17) mengemukakan karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu:

- 1) Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik,
- 2) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat,
- 3) Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah,
- 4) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 dalam tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar, b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran.

Hal lain yang paling mendasar yang turut mempengaruhi keprofesionalan guru dalam pelaksanaan pembelajaran adalah kemauan dari guru itu sendiri, yaitu dorongan dari dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara ikhlas dan sungguh-sungguh. Gellerman(1985) menyatakan bahwa motivasi membuat orang cenderung menuntut dirinya bekerja lebih keras. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi tentu akan berusaha menghasilkan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi ini akan memberikan dorongan kepada guru tidak hanya menambah ilmu pengetahuan akan tetapi untuk meningkatkan pelayanan dan pembelajarannya. Guru yang memiliki motivasi yang yang tinggi ia akan kreatif dalam bertugas, memiliki disiplin yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, inovatif dan memiliki dedikasi yang tinggi. Pelayanan yang prima yang diberikan guru pada peserta didik akan menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif sehingga peserta didik akan betah dan bersemangat dalam mengikuti proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang telah ditata dengan baik dapat dipastikan akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil prasurvei melalui observasi dan wawancara yang dilakukan di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Koto Tangah, terutama terhadap guru-guru yang telah sertifikasi berkaitan dengan kompetensi, masih banyak yang menjalankan tugas belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Walaupun mereka telah mendapatkan penghargaan berupa tunjangan profesi namun belum memberikan motivasi bagi mereka untuk meningkatkan pelayanan pembelajaran yang menjadi tugas pokoknya sebagai guru. Fenomena-fenomena di lapangan menunjukkan beberapa indikasi belum maksimalnya guru-guru dalam menjalankan tugas diantaranya adalah:

1. Masih banyak guru-guru yang belum memahami peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Contoh nyata anak yang aktif dan kreatif sering dikatakan nakal. Kurangnya guru memberikan

kesempatan kepada siswa untuk berani mengaktualisasikan diri seperti bertanya, mengeluarkan ide dan pendapat. Pengaturan tempat duduk peserta didik yang belum variatif.

2. Masih banyak guru-guru yang belum menguasai teori-teori dan prinsip-prinsip pembelajaran. Contohnya guru dalam mengajar masih konvensional, seperti ceramah, guru-guru belum menerapkan model-model pembelajaran, bahkan masih banyak yang belum mengerti dan paham tentang model-model pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Guru-guru belum maksimal menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan pembelajaran yang PAIKEM.
3. Masih rendahnya kualitas pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Koto Tangah, terbukti berdasarkan hasil UN 2011-2012 Kecamatan Koto Tangah mendapat peringkat 10 dari 11 Kecamatan di Kota Padang.
4. Masih banyak guru-guru yang belum memahami tentang cara pengembangan kurikulum. Contohnya guru-guru tidak mengembangkan sendiri kurikulum akan tetapi masih memakai silabus dan RPP buatan orang lain dengan mencontoh saja. Guru belum sepenuhnya mampu merancang rencana pelaksanaan pembelajran, sehingga guru juga hanya membeli atau memfotocopy punya orang lain. Yang lebih parahny lagi adalah tidak adanya kesesuaian antara semua perangkat pembelajaran yang mereka gunakan ( Program, Silabus, RPP, KKM). Bahkan masih ada guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran tersebut.

5. Masih sedikit jumlah guru-guru yang mampu dan mau memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran. Masih banyak guru-guru yang buta tentang IT, jangankan untuk menggunakan dalam proses pembelajaran, cara mengoperasikan saja masih banyak yang belum mampu, pada hal hari ini IT merupakan alat dan media pembelajaran yang sudah mesti dikuasai oleh guru.
6. Masih banyak guru-guru yang belum mampu berkomunikasi secara efektif, komunikatif, empatik, dan santun terhadap peserta didik. Contohnya masih banyak guru yang menggunakan bahasa ibu untuk kelas yang tinggi, guru yang berkata kasar bahkan berkata jorok kepada peserta didik, menghardik, tertawa berlebihan, memanggil siswa dengan dengan panggilan kotor seperti tuli, bodoh, dan ejekan dengan bahasa ibu lainnya. Yang semua itu merendahkan harkat dan martabat peserta didik.
7. Sangat sedikit guru-guru yang memfasilitas peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam upaya pengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Potensi anak berkembang secara alami tanpa bimbingan. Ada beberapa peserta didik yang mampu mengembangkan potensi mereka namun sangat disayangkan mereka mendapatkannya di luar lingkungan sekolahnya. Potensi peserta didik berkembang lewat sanggar dan klub yang ada di luar sekolah. Pada hal kurikulum memberi nilai lebih untuk program pengembangan diri sebanyak empat jam pembelajaran, pendidikan olah raga kesehatan juga empat jam pembelajaran, dan pendidikan seni dan

keterampilan sebanyak tiga jam. Sangat disayangkan sebagian besar guru memandang materi tersebut hanya sebagai pelengkap saja.

8. Dalam pelaksanaan evaluasi belajar guru-guru masih belum melaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip evaluasi yang benar. Contohnya soal-soal yang dilahirkan hanya disadur dari LKS atau buku pegangan tanpa dirumuskan sendiri sesuai dengan indikator pembelajaran.
9. Guru jarang memberikan tindakan reflektif untuk meningkatkan pembelajaran. Jarang guru-guru mengadakan perbaikan dan pengayaan berdasarkan hasil pembelajaran yang diperoleh peserta didik. Bahkan guru sangat kikir memberikan penghargaan terhadap keberhasilan dan prestasi yang diraih peserta didik.

Fenomena-fenomena ini bila dibiarkan saja akan mengakibatkan merosotnya mutu pendidikan. Fenomena-fenomena yang terjadi tersebut sangat bertolak belakang dengan harapan pemerintah dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dibebankan pada lembaga pendidikan. Fenomena-fenomena ini terjadi pada guru yang telah sertifikasi yang notabene memiliki kelebihan dan keahlian dalam proses pembelajaran. Bahkan di lapangan tidak terlihat perbedaan yang signifikan antara guru sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena itulah penulis berkesimpulan perlu adanya penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang kompetensi professional dan kompetensi pedagogik guru-guru sertifikasi, serta melihat

perbedaan profesional dan motivasi kerja guru yang sertifikasi dengan yang belum sertifikasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru sebagai pelaksana pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk menentukan maju mundurnya pendidikan. Berhasil atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Isjoni (2005) menyatakan pelaksanaan tugas guru dipengaruhi oleh sikap, kepribadian, emosional, iklim sekolah, etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi guru.

Kepribadian merupakan salah satu unsur penting untuk melaksanakan tugas. Kepribadian akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Kepribadian akan membentuk kepribadian peserta didik dalam menyiapkan diri mengaktualisasikan sumber daya manusia. Mulyasa (2007:117) mengemukakan “Kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik.” Setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, sehingga memberikan pengaruh yang baik pada peserta didik. Kepribadian guru merupakan contoh bagi peserta didik.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosinya. Agus (2005:171) menyatakan “ kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan perasaan diri kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang

lain.” Kecerdasan emosional Menurut Goleman, dalam Sri Lanawati (1999) adalah “kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligen, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan social.” Bagi guru kecerdasan emosional merupakan unsur yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini dikarenakan guru akan selalu berhadapan dengan peserta didik dengan berbagai kondisi dan situasi yang berbeda tungkah lakunya. Guru juga berhadapan dengan rekan sejawat, kepala sekolah, pegawai dan masyarakat lainnya. Emosi guru yang terarah dan terkendali akan berdampak positif bagi hubungan antar sesama, terutama demi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif.

Selaku pengelola pembelajaran , guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar dengan nyaman. Melalui pengelolaan kelas yang baik guru dapat menjaga suasana kelas yang kondusif untuk terjadinya proses belajar bagi seluruh siswa. Iklim sekolah yang kondusif dapat diciptakan dengan menjalin hubungan yang harmonis antar seluruh komponen sekolah. Iklim sekolah itu akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar. Menurut Sutisna (1983) bahwa “iklim sekolah akan berpengaruh terhadap produktivitas individu yang ada di sekolah.” Guru yang memiliki hubungan yang harmonis dengan personal sekolah akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga tugas-tugasnya dapat terlaksana dengan baik.

Etos kerja yang tinggi dari seorang guru akan membawa efek yang baik terhadap pendidikan. Guru yang berdedikasi dan bersemangat yang tinggi akan berperilaku positif dalam pembelajaran, sehingga timbulah kegairahan dari peserta didik dalam mengikuti pembelajaran yang diberikan guru.

Motivasi kerja menurut Siagian (1995) motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, dengan motivasi yang tinggi guru akan lebih bersemangat, tekun, kreatif, inovatif serta giat dan tekun dalam melaksanakan tugasnya. Imron (1995) mengatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melahirkan kinerja yang tinggi pula. Suatu pekerjaan tanpa adanya motivasi akan sulit mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya agar guru benar-benar profesional sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Guru yang menjalankan tugas tanpa motivasi yang tinggi maka proses pembelajaran akan mengalami berbagai kesulitan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Wahjosumidjo (2002) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam upaya sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh seorang guru. Guru yang disiplin membuktikan guru yang bertanggungjawab dengan tugasnya. Guru yang bertanggung jawab tidak akan melalaikan tugasnya. Guru yang disiplin adalah guru yang mematuhi aturan yang telah ditetapkan dan ia merasa

nyaman dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Disiplin bukan berarti kaku akan tetapi fleksibel sehingga peserta didik turut serta bertanggungjawab dengan pembelajaran yang diikutinya. Disiplin guru yang tinggi merupakan cerminan keikhlasan guru dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Hasil dari kedisiplinan dari guru membuahkan keseriusan dari peserta didik untuk mengikuti pembelajaran.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan , keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang dimiliki oleh guru diharapkan mampu membuat mereka dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik. Menurut Charles E. Jonhson dalam Wina Sanjaya (2010:17) mengemukakan bahwa “kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.” Selanjutnya menurut Mulyasa (2007:26) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal Ayat 10 mengemukakan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” Jadi kompetensi guru merupakan penampilan atau unjuk kerja dari seorang guru yang dapat dipertanggungjawabkan dalam mencaapai tujuan pembelajaran.

Wina Sanjaya (2010:18) mengemukakan kompetensi yang harus dikuasai guru yaitu 1) kompetensi pribadi, 2) kompetensi professional, 3) kompetensi sosial kemasyarakatan. Sedangkan menurut Proyek Pembinaan Pendidikan Guru dalam Udin Syaefudin (2009:50) menyatakan adanya sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Sepuluh kompetensi itu meliputi : 1) menguasai bahan ajar, 2) mengelola PBM, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media dan sumber belajar, 5) menguasai landasan kependidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) menilai prestasi belajar, 8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 Ayat 1 menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Keempat kompetensi itu adalah : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi professional, 4) kompetensi social.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang guru harus memiliki, menghayati dan menguasai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi itu akan menentukan keberhasilan pembelajaran yang akan dilaksanakannya. Banyak kompetensi yang mesti dimiliki oleh seorang guru. Guru yang memiliki, memahami, dan menguasai kompetensi tersebut dengan baik tentu akan membuat pembelajaran akan berkualitas. Kompetensi itu juga tidak akan

adanya artinya tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi bagi guru dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas seorang guru sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan penulis fokuskan dalam masalah kompetensi guru dan motivasi kerja. Bertitik tolak dengan banyaknya kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, maka penelitian dipersempit lagi sebatas kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sesuai dengan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, tergambar banyak faktor yang mempengaruhi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Sehubungan dengan itu penelitian ini diberi batasan. Pembatasan masalah penelitian ini di samping ruang lingkup yang terlalu luas, juga untuk lebih spesifiknya pembahasan yang dikaji. Faktor lain yang menjadi patokan dari pembatasan masalah ini adalah dengan alasan keterbatasan waktu, tenaga, serta dana. Adapun yang menjadi batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Perbedaan perwujudan kompetensi guru-guru sertifikasi dengan guru-guru yang belum sertifikasi di SDN Kecamatan Koto Tangah Padang.
2. Perbedaan perwujudan kompetensi guru-guru yang motivasi kerjanya tinggi dengan motivasi kerja rendah di SDN Kecamatan Koto Tangah Padang.
3. Interaksi sertifikasi guru dengan motivasi guru dalam hal kompetensi guru-guru SDN Kecamatan Koto Tangah Padang.

#### **D. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan perwujudan kompetensi guru-guru sertifikasi dengan guru-guru yang belum sertifikasi di SDN Kecamatan Koto Tangah Padang?
2. Apakah terdapat perbedaan perwujudan kompetensi guru-guru yang motivasi kerja tinggi dengan motivasi rendah di SDN Kecamatan Koto Tangah Padang?
3. Apakah terdapat interaksi sertifikasi guru dengan motivasi kerja guru dalam hal kompetensi guru-guru SDN Kecamatan Koto Tangah Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas tentang:

1. Perbedaan perwujudan kompetensi guru-guru sertifikasi dengan guru-guru yang belum sertifikasi di SDN Kecamatan Koto Tangah Padang.
2. Perbedaan perwujudan kompetensi guru-guru yang motivasi kerjanya tinggi dengan motivasinya rendah di SDN Kecamatan Koto Tangah Padang.
3. Interaksi sertifikasi guru dengan motivasi kerja guru dalam hal kompetensi guru-guru di SDN Kecamatan Koto Tangah Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermamfaat bagi:

1. Guru-guru dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalnya, terutama yang telah sertifikasi, serta meningkatkan motivasi kerjanya.
2. Peneliti untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi pedagogik dan kompetensi professional, di samping untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru.
3. Kepala Sekolah , Pengawas Sekolah dalam rangka pembinaan kompetensi dan meningkatkan motivasi kerja guru-guru yang berada di bawah binaan mereka.
4. Dinas Pendidikan sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pelaksanaan dan pembinaan sertifikasi guru-guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang kompetensi guru yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi baik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan yang memiliki motivasi kerja rendah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Koto Tangah kota Padang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan perwujudan Kompetensi Guru-guru SD Negeri Kecamatan Koto Tangah, Padang yang telah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi, diman Kompetensi Guru yang telah serifikasi lebih baik dari Kompetensi Guru yang belum sertifikasi.

Tingkat pencapaian skor kompetensi guru yang sertifikasi termasuk kategori baik (81,1% skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru untuk kelompok guru sudah Sertifikasi dalam hal menguasai landasan kependidikan, menguasai materi pembelajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar, serta melaksanakan tindak lanjut termasuk termasuk kategori baik. Tingkat pencapaian skor kompetensi guru yang belum termasuk kategori cukup (76,2% skor ideal). Artinya hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru belum Sertifikasi dalam hal menguasai landasan kependidikan, menguasai materi pembelajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi proses

dan hasil belajar, serta melaksanakan tindak lanjut termasuk dalam kategori cukup.

Secara umum ada empat indikator kompetensi guru, yang mana tingkat pencapaiannya baik guru sertifikasi maupun guru yang belum sertifikasi memperoleh kategori yang sama, namun tingkat pencapaian guru sertifikasi lebih baik dibanding guru yang belum sertifikasi.

Perbedaan yang paling menonjol terlihat pada indikator empat dan enam. Indikator empat yaitu kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran guru yang sertifikasi tingkat pencapaiannya 84,1% (kategori baik), guru yang belum sertifikasi tingkat pencapaiannya 79,7% (kategori cukup). Indikator enam kompetensi guru dalam melakukan tindak lanjut, guru sertifikasi tingkat pencapaiannya 79,5% (kategori cukup), sedangkan guru yang belum sertifikasi tingkat pencapaiannya 61,7% (kategori kurang).

2. Terdapat perbedaan perwujudan Kompetensi Guru-guru SD Negeri Kecamatan Koto Tangah, Padang yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan yang memiliki motivasi kerja rendah, dimana kompetensi guru-guru yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih baik dibanding dengan kompetensi guru-guru yang memiliki motivasi kerja rendah.

Tingkat pencapaian skor Motivasi kerja Guru yang sudah sertifikasi secara umum termasuk kategori baik (84,6% dari skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja Guru yang sudah sertifikasi sehubungan dengan semangat dalam bekerja, adanya kesungguhan dalam bekerja, adanya kegairahan kerja, bertanggung jawab, dan menyukai pekerjaan yang diembannya sudah baik. Tingkat pencapaian skor Motivasi kerja Guru yang

belum sertifikasi secara umum termasuk kategori cukup (76,6% dari skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja Guru yang belum sertifikasi sehubungan dengan semangat dalam bekerja, adanya kesungguhan dalam bekerja, adanya kegairahan kerja, bertanggung jawab, dan menyukai pekerjaan yang diembannya masih cukup atau sedang.

Dari lima indikator motivasi kerja guru, indikator satu sampai indikator empat guru sertifikasi tingkat pencapaiannya lebih tinggi dibanding guru yang belum sertifikasi. Indikator lima walaupun tingkat encapaiannya memperoleh kategori yang sama, akan tetapi persentase tingkat pencapaian guru sertifikasi tetap lebih tinggi dibanding guru yang belum sertifikasi. Indikator tiga gairah dalam bekerja guru yang sertifikasi memperoleh kategori amat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi menambah semakin meningkatnya gairah guru dalam mengajar.

3. Adanya pengaruh interaktif yang nyata antara aspek Sertifikasi Guru dengan Motivasi Kerja Guru dalam proses kerja yang mencerminkan Kompetensi Guru SD negeri Kecamatan Koto Tangah , Padang. Pengaruh interaktif yang nyata sehubungan dengan sertifikasi guru dengan motivasi kerja dalam kompetensi guru terjadi antara:
  - a. Guru yang sudah sertifikasi dengan motivasi kerja tinggi dengan guru yang belum sertifikasi dengan motivasi kerja tinggi ( $A1B1 >> A2B1$ ).
  - b. Guru yang sudah sertifikasi dengan motivasi kerja rendah dengan guru yang belum sertifikasi dengan motivasi kerja rendah ( $A1B2 >> A2B2$ ).
  - c. Pengaruh perbedaan Motivasi kerja Guru untuk kelompok guru sudah sertifikasi ( $A1B1 >> A1B2$ ).

- d. Pengaruh perbedaan Motivasi kerja Guru untuk kelompok guru belum sertifikasi (A2B1)><A2B2).

## B. Implikasi

Temuan dalam penelitian ini, menyatakan bahwa terdapat perbedaan kompetensi guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi di SD Negeri Kecamatan Koto Tangah, Padang dan Kompetensi Guru-guru SD Negeri Kecamatan Koto Tangah, Padang yang memiliki motivasi kerja tinggi, lebih baik dari Kompetensi Guru yang memiliki motivasi kerja rendah. Sementara itu perbedaan Motivasi kerja Guru, ternyata memperlihatkan perbedaan Kompetensi Guru yang nyata bagi guru yang telah sertifikasi, dan tidak terlihat nyata bagi guru yang belum sertifikasi. Perbedaan itu nyata sekali terlihat pada guru sudah sertifikasi. Jelasnya, dorongan kerja atau Motivasi kerja Guru yang tinggi secara nyata dapat tersalurkan melalui upaya sertifikasi, dan tidak terungkap nyata pada guru yang belum sertifikasi.

Meningkatkan kompetensi guru-guru yang belum sertifikasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan ilmu dan keterampilannya melalui Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Wadahnya bisa saja melalui seminar, penelitian ilmiah, pelatihan, work shop, KKG, diklat dan peningkatan kualifikasi akademiknya.

Kepala sekolah dan pengawas yang terkait langsung dalam upaya peningkatan mutu guru dan mutu pembelajaran, dapat melaksanakan supervisi dengan baik sesuai dengan tujuan dan fungsi supervisi itu sendiri. Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membantu guru mengembangkan

kemampuan dan potensi dalam proses pembelajaran. Supervisi juga berfungsi membantu guru meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut.

Pembinaan dan pengawasan dari kepala sekolah dan pengawas yang intensif sangat diperlukan agar guru dapat meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian akan timbul keinginan guru untuk melengkapi kelengkapan pembelajaran yang dibutuhkan. Apabila guru yang mengajar telah melengkapi bahan dan administrasi yang dibutuhkan serta mampu melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan sesuai dengan tingkat perkembangan dan minat peserta didik, maka pemberian sertifikasi benar-benar tepat sebagai penghargaan terhadap guru atas pengabdian dan tanggung jawab sebagai seorang guru. Guru yang melaksanakan pembelajaran dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab yang memiliki kompetensi, itulah yang dinamakan guru yang profesional.

### C. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa :

1. Perlu adanya pembinaan dan pengembangan kompetensi guru baik guru yang sertifikasi maupun guru yang belum sertifikasi. Untuk guru yang sudah srrtifikasi perlu dilaksanakan Pengembang Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan agar kompetensi tetap meningkat perlu dilakukan monitoring dan evaluasi melalui Uji Kompetensi Guru (UKG). Untuk guru yang belum sertifikasi perlu diadakan pelatihan, seminar, lokakarya, penataran, diklat,

dan peningkatan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Secara bersama-sama baik guru yang sertifikasi maupun guru yang belum sertifikasi harus berkolaborasi dalam pembinaan dan peningkatan kompetensi.

2. Bagi guru-guru yang sudah sertifikasi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan selalu meningkatkan motivasi kerjanya, supaya tidak terjadi kecemburuan sosial, atau fitnah. Guru sertifikasi harus menyadari penambahan tunjangan profesi bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Operasionalnya adalah bagaimana seseorang guru mampu menciptakan pembelajaran kreatif, inovatif dan menyenangkan. Selayaknya guru yang sudah sertifikasi bersyukur dan menggunakan tambahan penghasilan itu diutamakan untuk meningkatkan mutu guru dan kualitas pembelajarannya. Janganlah semata-mata tunjangan yang diberikan hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan material belaka. Perlu diingat bagaimana tunjangan profesi tersebut mampu meningkatkan kualitas diri, mengangkat harkat dan martabat diri, serta mampu menjamin diri sebagai guru yang profesional yang pantas dihargai dan dihormati karena keahliannya. Guru yang belum sertifikasi yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan perlu pemahaman yang tinggi, pemberian tunjangan janganlah menjadi alasan kesungguhan, semangat, gairah, tanggung jawab, dan menyukai pekerjaan menjadi menurun. Agar motivasi kerja meningkat kita harus menyakini bahwa tugas dan kewajiban itu merupakan amanah yang pada hakikatnya akan dipertanggungjawabkan, tidak hanya pada manusia akan tetapi pada yang mahakuasa. Yang lebih penting lagi kita harus menyadari bahwa anak didik kita tersebut merupakan

investasi masa depan yang bernilai dan berdaya guna tinggi dalam membangun bangsa dan negara ke arah yang lebih maju, intelektual, berkarakter, dan bermartabat.

3. Interaksi semua pihak terutama guru yang sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi harus terjalin dalam merangkai ikatan batin, membina kerjasama, berkolaborasi dalam peningkatan kompetensi. Kepada kepala sekolah, pengawas, dan Dinas Pendidikan diharapkan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) melalui seminar, lokakarya, penataran, diklat, dan peningkatan kualifikasi pendidikan secara merata. Kepada kepala kekolah, pengawas, dan Dinas Pendidikan diharapkan melaksanakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) secara terprogram dan berkesinambungan. Kepada Dinas Pendidikan diharapkan melaksanakan Uji Kompetensi Guru (UKG) secara terprogram dan berkesinambungan dan materinya benar-benar sesuai dengan spesifikasi masing-masing guru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Balanchard, Paul Hersay. 1990. *Manajemen Penelitian Organisasi Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan etika Profesi Guru*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Darma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali
- Depdiknas. 2007. *Buku Panduan Penulisan Tugas Akhir/Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Hamzah B Uno. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Imron. 1995. *Pembinaan Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- J, Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Grafindo
- Maslow, H.A. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional, Penerapan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mulyasa, E, 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Cetakan Keempat*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.