

**PERBEDAAN KINERJA MENURUT STATUS SERTIFIKASI GURU  
SMP NEGERI DI KOTA PADANG PANJANG**

**SKRIPSI**



**RIKA FITRIA AFRI**

**2009/98497**

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

**2014**

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus*

*Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi*

*Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PERBEDAAN KINERJA MENURUT STATUS SERTIFIKASI GURU SMP  
NEGERI DI KOTA PADANG PANJANG**

Nama : Rika Fitria Afri  
BP/NIM : 2009/98497  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Konsentrasi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2013

No	Jabatan	Tim Penguji	Tanda Tangan
----	---------	-------------	--------------

1. Ketua Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd

2. Sekretaris Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S

3. Anggota Prof. Dr. Bustari Mukhtar

4. Anggota Friyatmi, S.Pd, M.Pd

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PERBEDAAN KINERJA MENURUT STATUS SERTIFIKASI GURU SMP  
NEGERI DI KOTA PADANG PANJANG

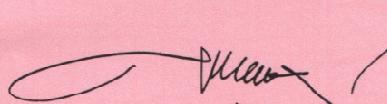
Nama : Rika Fitria Afri  
BP/NIM : 2009/98497  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Konsentrasi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2013

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

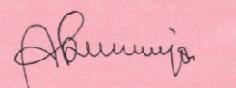


Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd  
NIP. 19501104 197503 1 001

Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S  
NIP. 19491215 197703 2 001

Diketahui oleh:

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S. M.Si  
NIP.19660206 199203 2 001

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rika Fitria Afri  
NIM/Thn. Masuk : 98497/2009  
Tempat/Tgl. Lahir : Padang Panjang / 02 Maret 1991  
Program : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Tekukur No.22A1, Air Tawar, Padang  
No. HP/Telepon : 083181818134  
Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Menurut Status Sertifikasi Guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini Sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 14 Agustus 2013

Yang menyatakan,



Rika Fitria Afri  
NIM. 98497/2009

## ABSTRAK

**Rika Fitria Afri (98497/2009) Perbedaan Kinerja Menurut Status Sertifikasi Guru SMP Negeri Di Kota Padang Panjang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014.**

**Pembimbing 1. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd  
2. Ibuk Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Perbedaan yang signifikan kinerja guru SMP Negeri antara guru yang telah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi di Kota Padang Panjang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan komparatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru pada SMPN 1, SMPN 2, dan SMPN 5 di Kota Padang Panjang yang berjumlah 127 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *Proporsional Stratified Random Sampling*. Masing-masing sampel di SMP Negeri Kota Padang Panjang adalah SMPN 1 terdiri dari 26 orang guru yang sudah sertifikasi dan 6 orang guru yang belum sertifikasi, SMPN 2 terdiri dari 23 orang guru yang sudah sertifikasi dan 9 orang guru yang belum sertifikasi dan SMPN 5 terdiri dari 21 orang guru yang sudah sertifikasi dan 11 orang guru yang belum sertifikasi. Jadi total sampel keseluruhan adalah 96 orang guru. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi tidak langsung dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis induktif, yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji hipotesis yaitu uji Z.

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai rata-rata skor variabel. Nilai rata-rata skor variabel kinerja guru bagi guru yang telah sertifikasi adalah 3,97 dengan kategori baik sedangkan rata-rata skor variabel kinerja guru yang belum sertifikasi adalah 3,34 yang tergolong dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, Guru yang telah sertifikasi mempunyai perbedaan kinerja dibandingkan dengan guru yang belum sertifikasi. Dimana kinerja guru yang sudah sertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru yang belum sertifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan kepada guru-guru baik yang sudah disertifikasi maupun yang belum disertifikasi. Bagi guru yang sudah sertifikasi, diharapkan tetap terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kinerjanya dalam mengajar, dan bagi guru yang belum sertifikasi, agar terus giat dalam berusaha untuk bisa mendapatkan sertifikat pendidik dengan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

**Kata Kunci : Kinerja Guru**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur alhamdulillah penulis ucapan ke-hadirat Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Perbedaan Kinerja Menurut Status Sertifikasi Guru SMP Negeri Di Kota Padang Panjang”**. Dan syalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapan kepada junjungan alam, yakninya nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah.

Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Armida S. M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak/Ibuk Tim Pengaji Skripsi yaitu Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd, Ibuk Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S, Bapak Prof. Bustari Mukhtar dan Ibuk Friyatmi, S.Pd, M.Pd.
5. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran terhadap Skripsi ini.
6. Yang teristimewa buat Orang tua, adik dan keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Teman-teman sejawat dan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian Skripsi ini.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan Skripsi ini. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Perumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	15
F. Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	16
1. Kinerja Guru. ....	16
a. Pengertian Kinerja Guru .....	16
b. Indikator Kinerja Guru .....	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	25
d. Penilaian Kinerja Guru .....	26
e. Tujuan Penilaian Kinerja Guru.....	28
f. Manfaat Penilaian Kinerja Guru .....	28
2. Sertifikasi Guru .....	29
a. Pengertian Sertifikasi Guru .....	29
b. Tujuan Sertifikasi Guru.....	37
c. Manfaat Sertifikasi Guru .....	38
B. Hasil Penelitian Sejenis.....	42

C. Kerangka Konseptual.....	45
D. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
D. Jenis dan Sumber Data.....	50
E. Defenisi Operasional Variabel .....	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51
G. Instrumen Penelitian .....	52
H. Uji Instrumen Penelitian .....	55
1. Uji Validitas .....	55
2. Uji Reabilitas .....	57
I. Teknik Analisis Data.....	58
1. Analisis Deskriptif .....	58
2. Analisis Induktif.....	60
a. Uji Normalitas .....	61
b. Uji Homogenitas .....	61
c. Uji Hipotesis.....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden .....	63
B. Hasil Penelitian .....	65
C. Pembahasan.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	88
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Table</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Guru SMP Negeri yang Sudah disertifikasi dan yang belum disertifikasi di Kota Padang Panjang .....	9
2. Data Guru Bidang Studi yang Telah Mendapatkan Sertifikat Pendidik Tahun Ajaran 2012/2013 .....	12
3. Distribusi Populasi Penelitian .....	46
4. Distribusi Smapel Penelitian.....	48
5. Daftar Skor Jawaban Penelitian.....	52
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	53
7. Hasil Uji Validitas.....	55
8. Hasil Uji Reabilitas .....	56
9. Klasifikasi Tingkat Reabilitas .....	57
10. Rentangan Klasifikasi Nilai Rerata.....	59
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	65
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Guru .....	65
14. Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru yang Sudah Sertifikasi .....	67
15. Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru yang Belum Sertifikasi .....	73
16. Hasil Uji Normalitas .....	79
17. Hasil Uji Homogenitas.....	80

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual.....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	90
2. Tabulasi Angket Uji Coba.....	95
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	96
4. Tabulasi Angket Penelitian .....	99
5. Hasil Analisis Data .....	103
6. Distribusi Frekuensi Variabel .....	105
7. Tabel Frekuensi Variabel .....	110

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan yang bermutu merupakan salah satu syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern, makmur dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem dan praktik pendidikan yang bermutu.

Dalam pembangunan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang akan menjadi pelaksanaannya. Dengan pendidikan akan diperoleh sumber daya manusia yang cerdas dan mampu memenuhi tuntutan pembangunan. Kemajuan bangsa Indonesia sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka peluang untuk maju akan semakin terbuka. Sebaliknya sumber daya manusia yang rendah kualitasnya akan berperan terhadap lambatnya kemajuan sebuah bangsa. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka pendidikan mempunyai peran yang signifikan. Tanpa melalui proses pendidikan yang jelas dan sistematis, maka tidak mungkin suatu bangsa dapat maju dan berkembang kearah yang lebih baik. Hal ini menunjukan bahwa maju mundurnya suatu bangsa amat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Pendidikan nasional adalah usaha secara 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, kebiasaan, kecerdasan dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003). Keadaan yang terjadi khususnya Dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional dinyatakan dalam bahwa:

“Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Karena keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktek pendidikan yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di banyak negara adalah kebijakan intervensi langsung manuji peningkatan mutu dan memberikan jaminan serta kesejahteraan hidup guru yang memadai.

Guru mempunyai peranan yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama dan utama sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Karena peran guru yang begitu besar, maka diperlukan guru yang professional, kreatif, inovatif, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar, peduli terhadap teknologi dan informasi sehingga mampu mengikuti

perkembangan zaman. Tuntutan profesionalisme guru terus didengungkan oleh berbagai kalangan masyarakat, termasuk kalangan guru sendiri melalui berbagai organisasi guru yang ada, disamping tuntutan kualitas pendidikan di Indonesia, diperlukan seorang guru yang profesional dalam mendidik siswa-siswinya di sekolah.

Keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Tutik, 2013:16). Apabila guru memiliki kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik. Guru dalam proses belajar memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukan guru. Mengingat pentingnya peranan kinerja guru, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar sebagai tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya bila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan penulis lakukan pada masing-masing SMP Negeri yang bersangkutan di Kota Padang Panjang menemukan masih adanya guru yang mengajar tanpa persiapan, baik itu guru yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi, dan masih ada beberapa guru yang mencatat isi buku saja kepada siswa dan kurang maksimal dalam menjalankan tugas, masih ada guru yang belum memiliki program tahunan, program semester, dan rencana pembelajaran, atau diantara para guru ada yang hanya menggunakan perangkat mengajar yang telah dibuat beberapa tahun sebelumnya tanpa ada pembaharuan, walaupun kurikulum dan metode mengajar sudah mengalami perubahan. Seharusnya kinerja guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik lebih baik dibandingkan guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik karena guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik berarti guru yang telah di uji keprofesionalnnya.

Berdasarkan pengamatan penulis lakukan di SMP Negeri 1 Padang Panjang, SMP Negeri 2 Padang Panjang dan SMP Negeri 5 Padang Panjang, bahwa secara umum masih terdapat guru yang lalai dalam membuat program tahunan, program semester dan rencana pembelajaran. Artinya masih banyak guru telat mengumpulkan perangkat pembelajaran sesuai watu yang telah ditentukan. Bahkan masih ada beberapa guru yang tidak mementingkan perangkat pembelajaran tersebut.

Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab. Menurut Barnawi (2012:43) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal mencakup kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor Eksternal mencakup gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan.

Tutik (2013:19) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- a. Kepribadian dan dedikasi
- b. Pengembangan profesi
- c. Kemampuan mengajar
- d. Antar hubungan dan komunikasi
- e. Hubungan dengan masyarakat
- f. Kedisiplinan
- g. Kesejahteraan
- h. Iklim kerja

Mengingat pentingnya peranan kinerja guru maka pemerintah mengadakan program sertifikasi. Artinya guru yang sudah terdaftar sebagai pegawai negeri sipil untuk mendapatkan sertifikat pendidik terhadap keprofesionalnya harus mengikuti uji kompetisi yang dilaksanakan oleh pemerintah guna memperoleh predikat guru yang profesional. Dimana program sertifikasi untuk meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Pada akhirnya dengan kemampuan dan semangat untuk mengembangkan diri ini maka kinerja guru dapat meningkat pula. Dalam perwujudannya, tanggung jawab perlu dikedepankan dan ditekankan karena dewasa ini banyak sekali lulusan pendidikan guru yang bermutu tetapi tidak mendapatkan tempat yang

layak sehingga menimbulkan masalah dan menjadi beban bagi bangsa. Maka sudah saatnya kita perlu sebuah upaya sertifikasi guru agar Indonesia mempunyai guru-guru yang profesional.

Sertifikasi guru ini sebagai upaya peningkatan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, hal ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia. Pendidikan merupakan sesuatu yang harus diikuti oleh semua orang. Dengan pendidikan yang memadai seseorang akan mampu menjawab tantangan-tantangan global dalam kehidupan. Dengan pendidikan ini pula harkat dan martabat seseorang akan terangkat, semakin rendah tingkat pendidikan seseorang maka martabat di lingkungannya juga rendah. Namun apabila seseorang memiliki pendidikan yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula martabat orang tersebut dimata masyarakat sekitarnya.

Pelaksanaan Sertifikasi Guru merupakan salah satu pelaksanaan UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional. Untuk itu guru harus mempunyai kualifikasi akademik dibuktikan dengan adanya ijazah pendidikan tinggi program sarjana, dan guru juga harus menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Dalam program sertifikasi guru ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi seorang guru agar mendapatkan sertifikat pendidik, diantaranya dengan melalui tes portofolio dan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Kompetensi yang harus dikuasai oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Disini peneliti membatasi penelitian untuk

menguji kompetensi pendagogik saja, karena dari pengamatan yang peneliti lakukan terhadap gambaran kinerja guru di beberapa SMP Negeri di Kota Padang Panjang, permasalahan yang terlihat lebih dominan kepada kompetensi pendagogiknya.

Sertifikasi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi (Kunandar, 2009:79). Sertifikasi pendidik ini dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah dan diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Guru yang profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Setelah guru mendapatkan sertifikat pendidik yang berarti telah diuji keprofesionalitasannya, maka pemerintah akan memberikan balas jasa berupa tunjangan profesi. Hal ini disebabkan karena peningkatan profesionalitas guru harus diikuti dengan peningkatan kesejahteraan. Salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru adalah berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Inilah yang dinamakan peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru.

Dalam UU No. 14 tahun 2005 disebutkan bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya / prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu, yaitu:

1. Kualifikasi akademik
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Pengalaman mengajar
4. Perencanaan dan pengajaran
5. Penilaian dari atasan dan pengawasan
6. Prestasi akademik
7. Karya pengembangan profesi
8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah
9. Pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial
10. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara objektif dengan mencapai skor minimal 850 atau 57% dari perkiraan skor maksimum yaitu 1500, maka guru yang bersangkutan bisa dipastikan untuk berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan kewajiban yang melekat dengan jabatannya. PLPG program sertifikasi guru dilaksanakan apabila guru yang bersangkutan tidak memenuhi persyaratan portofolio dan bagi guru yang belum lulus penilaian portofolio boleh mengikuti latihan pendidikan guru untuk mendapatkan sertifikasi profesi tersebut.

Indonesia telah memiliki Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, yang merupakan kebijakan untuk intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi S1 atau D4, dan memiliki sertifikat profesi. Untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik suadah memenuhi standar professional, maka pendidik yang

bersangkutan harus mengikuti uji sertifikasi. Dengan sertifikat profesi ini pula guru berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar 1 bulan gaji pokok guru. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen juga menetapkan berbagai tunjangan yang behak diterima guru sebagai upaya peningkatan kesejahteraan finansial guru.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada beberapa SMP Negeri yang bersangkutan di Kota Padang Panjang seharusnya guru yang mendapatkan sertifikat pendidik mempunyai kinerja yang lebih baik dalam mengajar dibandingkan dengan guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik, guru yang profesional harus mempunyai beberapa karakteristik yaitu keintelektualan, kompetensi profesional yang dipelajari, objek praktik spesifik, komunikasi, dan organisasi profesi. Dengan tercapainya hal tersebut maka guru tersebut bisa dikatakan profesional sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajarkan ilmu pendidikan yang sesuai dengan standar pendidikan nasional.

Setelah melakukan observasi di lapangan, maka penulis mendapatkan data tentang jumlah guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi pada beberapa SMP Negeri di kota Padang Panjang yang berakreditasi B yaitu SMPN 1 Padangpanjang, SMPN 2 Padangpanjang, SMPN 5 Padanngpanjang, sedangkan untuk SMPN 3 Padangpanjang dan SMPN 4 Padangpanjang yang memiliki akreditasi C tidak di gunakan dalam penelitian ini. Berikut data yang diperoleh:

**Tabel 1. Jumlah Guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang yang Sudah Disertifikasi dan yang Belum Disertifikasi Tahun Ajaran 2012/2013**

No	Nama Sekolah	Jumlah		Total
		Guru Bersertifikasi	Guru Tidak Bersertifikasi	
1	SMPN 1 P.Panjang	35	8	43
2	SMPN 2 P.Panjang	30	12	42
3	SMPN 5 P.Panjang	28	14	42
Total		93	34	127
%		73.2	26.8	100

*Sumber : TU SMPN1, SMPN2, SMPN5 di Kota Padang Panjang Tahun Ajaran 2012/2013*

Dari Tabel di atas terlihat total jumlah guru pada beberapa SMP Negeri di Kota Padang Panjang pada umumnya sudah bersertifikasi. Dari jumlah keseluruhan guru di beberapa SMP yang bersangkutan terdapat 127 orang guru. Guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik sebanyak 93 orang dan sisanya sebanyak 34 orang masih berusaha untuk mendapatkan sertifikat pendidik.

Dengan adanya sertifikasi, diharapkan seorang guru mampu mempunyai profesionalisme, yang terlihat dari kinerja guru tersebut baik dalam mengajar maupun dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran. Namun pada kenyataannya cenderung guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik tidak berbeda kinerjanya dalam mengajar maupun dalam mempersiapkan perangkat pembelajarannya dibandingkan dengan guru yang belum bersertifikasi. Rendahnya kinerja guru dalam mengajar dan dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran seharusnya tidak dilakukan lagi oleh guru yang sudah bersertifikasi. Karena tidak ada lagi alasan untuk melakukannya mengingat guru tersebut telah profesional.

Profesionalisme menunjukkan bahwa seorang guru mempunyai kompetensi pedagogik yang bagus. Kompetensi guru ini merupakan seperangkat

pengetahuan keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalismenya. Dalam profesionalisme guru hal lain yang harus dilakukan yaitu dalam penetapan strategi belajar mengajar yang menarik. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru harus mampu menciptakan suasana yang baik sehingga anak didik menjadi tertarik untuk belajar dan senang berada di dalam kelas, selain itu guru harus menciptakan strategi untuk menyampaikan materi pembelajaran dalam lingkungan tertentu yang sesuai dengan sifat dari materi terkait. Tidak lepas dari materi pembelajaran maka guru harus membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang nantinya akan diaplikasikan dalam proses pembelajaran sehingga pada saat tertentu guru akan mengadakan evaluasi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Tidak terlepas dari pembicaraan di atas seorang guru harus juga mampu berhubungan sosial yang bagus, baik dengan atasan bawahan maupun sesama majelis guru dan siswa. Hal lain yang harus diperhatikan adalah seorang guru harus bisa membuat kreatifitas seperti dalam menggunakan alat peraga yang biasa disebut dengan media pendidikan, media pendidikan pada saat sekarang ini mempunyai aneka ragam seperti menggunakan OHP, gambar, grafik dan banyak lainnya sehingga guru dituntut untuk menentukan media apa yang cocok dengan materi yang diajarkan.

Kenyataan yang ada di sekolah dari yang penulis dapatkan sangat berbeda. Guru cenderung menggunakan LKS (Lembar Kerja Siswa) sebagai pilihan utama untuk memperlancar dalam mengadakan proses pembelajaran di kelas. Dalam

pelaksanaan proses pembelajaran di SMP Negeri yang bersangkutan di Kota Padang Panjang selain dari kegiatan di atas juga terdapat bahwa media yang digunakan kurang bervariasi sehingga murid merasa jemu, karena guru cenderung menggunakan media berupa papan tulis dan spidol.

Selanjutnya, dari pengamatan penulis terdapat perbedaan antara teori dan kenyataannya, penulis duga terdapat perbedaan antara guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik dengan yang belum mendapatkan sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam mengajar. Dengan adanya sertifikasi maka guru telah dilatih dan dikembangkan pengetahuannya yang diharapkan adanya peningkatan terhadap kinerja seorang guru tersebut dalam mengajar. Hal tersebut bukan hanya untuk mata pelajaran tertentu saja tetapi untuk seluruh mata pelajaran yang ada dalam sistem pendidikan pada sekolah SMP N di Kota Padang Panjang, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan, dari data yang penulis dapatkan terdapat berikut data guru bidang studi yang telah mendapatkan setifikat pendidik :

**Tabel 2. Data Guru Bidang Studi yang Telah Mendapatkan Sertifikat Pendidik pada Tahun Ajaran 2012/2013**

No	Bidang Studi	Jumlah Guru Bidang Studi			Jumlah Guru yang Sudah Sertifikasi			Total Jumlah Guru Bidang Studi	Total Jumlah Guru yang sudah sertifikasi	%
		SMPN 1 P.P	SMPN 2 P.P	SMPN 5 P.P	SMPN 1 P.P	SMPN 2 P.P	SMPN 5 P.P			
1	Agama	4	3	1	3	1	0	8	4	50
2	Kewarganegaraan	2	2	3	2	2	2	7	6	86
3	B. Indonesia	5	4	5	5	4	5	14	14	100
4	Matematika	4	5	4	4	4	3	13	11	85
5	Biologi	3	3	2	3	3	2	8	8	100
6	Fisika	2	2	4	1	2	2	8	5	63
7	IPS Terpadu	4	5	5	4	4	4	14	12	86
8	Seni Budaya	2	3	2	2	2	2	7	6	86
9	B. Inggris	5	4	4	4	4	3	13	11	85
10	BAM	1	2	1	1	1	0	4	2	50
11	BK	3	3	3	3	3	2	9	8	89
12	Olahraga	3	2	2	2	0	2	7	4	57
13	TIK	2	1	2	1	0	1	5	2	40
14	B. Arab	2	1	2	0	0	0	5	0	0
15	Pendidikan Alqu'ran	1	2	2	0	0	0	5	0	0
Jumlah		43	42	42	35	30	28	127	93	73.23

*Sumber : TU SMPN1, SMPN2, SMPN5 di Kota Padang Panjang Tahun Ajaran 2012/2013*

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti kinerja guru yang telah mendapat sertifikat pendidik dengan guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik dengan judul **“Perbedaan Kinerja Menurut Status Sertifikasi Guru SMP Negeri Di Kota Padang Panjang”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja guru baik yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi dalam menuyusun perangkat pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Kurangnya kinerja guru yang mendapatkan sertifikat pendidik dalam menguasai empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.
3. Kurangnya kualitas pengajarannya yang menjadikan perbandingan antara guru yang sudah disertifikasi dengan guru yang belum disertifikasi .
4. Cenderung guru yang mendapatkan sertifikat pendidik menggunakan media pembelajaran yang tidak bervariasi sehingga siswa merasa jemu dalam proses pembelajaran.
5. Guru yang telah disertifikasi kurang berminat untuk menciptakan kreasi baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pelaksanaan sertifikasi guru ini memiliki faktor permasalahan yang komplek. Namun berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, agar penelitian ini dapat dilakukan secara terarah dan jelas maka penulis membatasi masalah ini, adapun batasan masalahnya adalah “Perbedaan kinerja guru SMP Negeri yang telah disertifikasi dengan guru yang belum disertifikasi di Kota Padang Panjang”.

### **D. Perumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah sebagaimana dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut : Apakah terdapat perbedaan kinerja guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi di Kota Padang Panjang?

## **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan perbedaan kinerja guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi di Kota Padang Panjang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dalam usaha penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis dalam bidang ilmu yang diteliti. Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis selain usaha meningkatkan kemampuan berfikir melalui karya ilmiah dalam memahami fenomena sosial dalam dunia pendidikan, juga untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Sebagai sumbangan pikiran bagi guru-guru pada umumnya terhadap proses belajar mengajar dalam melakukan kegiatan secara profesional untuk meningkatkan kinerja yang tinggi dan berkualitas.
3. Bagi pihak lain, semoga dapat menjadi sumbangan karya ilmiah untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Pengertian kinerja pada dasarnya sama dengan pengertian unjuk kerja. Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris,yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku. Prestasi kerja ini dapat ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya dalam bekerja. Kinerja adalah: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2002:570) “kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Pengertian lain mengenai kinerja menurut Gomes (2003:142) “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Menurut Mangkunegara dalam T. Aritonang (2005: 5) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian

penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya menurut Rivai (2006:309) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Dan menurut Tutik (2013:16) “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang tediri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana 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 kepada 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 didalamnya.

Menutut Tutik (2013:16) “Kinerja Guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Barnawi (2012:14) “Kinerja Guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3)

pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga pendidik lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberi bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya. Seorang guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta mendapat Ijazah Negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab, maka guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat menjadi guru menurut Sardiman ( 2009:126 ) adalah:

1. Persyaratan administratif

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi : soal kewarganegaraan (warga negara Indonesia), umur, berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Disamping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2. Persyaratan teknis

Dalam persyaratan teknis ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki

ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/ pengajaran.

3. Persyaratan psikis

Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain : sehat rohani, dewasa dalam berfikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuensi dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian. Disamping itu, guru juga dituntut untuk bersifat pragmatis dan realistik, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru harus juga mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun.

4. Persyaratan fisik

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana cara berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat/diamati dan bahkan dinilai oleh para siswa/anak didiknya.

Dari berbagai persyaratan yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa guru menempati bagian tersendiri dengan berbagai ciri kekhususannya, apalagi kalau dikaitkan dengan tugas keprofesionalannya. Sesuai dengan tugas keprofesionalnya, maka sifat dan persyaratan tersebut secara garis besar dapat diklasifikasikan dalam spectrum yang lebih luas, yakni guru harus memiliki kemampuan profesional, memiliki kapasitas intelektual, dan memiliki sifat edukasi sosial.

Menurut Hamalik (2006:28) Guru-guru Profesional antara lain :

1. Bertindak sebagai model bagi para anggota lainnya.
2. Merangsang pemikiran dan tindakan.
3. Memimpin perencanaan dalam mata pelajaran atau daerah pelajaran tertentu.
4. Memberikan nasihat kepada *executive teacher* sesuai dengan kebutuhan tim.
5. Membina/memelihara literatur profesional dalam daerah pelajarannya.

6. Bertindak atau memberikan pelayanan sebagai manusia sumber dalam daerah pelajaran tertentu dengan referensi pada *in-service, training*, dan pengembangan kurikulum.
7. Mengembangkan file sumber kurikulum dalam daerah pelajaran tertentu dan mengajar kelas-kelas yang paling besar.
8. Memelihara hubungan dengan orang tua murid dan memberikan komentar atau laporan.
9. Bertindak sebagai pengajar dalam timnya.

Untuk melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan sehingga dapat bekerja dengan baik. Rincian tugas guru adalah sebagai berikut (Tim MKDK, 2003 : 46):

- a. Menyusun program pengajaran dan praktek.
- b. Menyajikan program pengajaran dan praktek.
- c. Melaksanakan evaluasi belajar.
- d. Menganalisis hasil evaluasi belajar dan praktek.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Menurut Sudjana (2000 : 14) ada empat kemampuan / kompetensi yang harus dimiliki seorang guru :

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran.

Menurut Depdiknas (2005 :19) pada abad sekarang ini profil guru hendaknya :

- a. Memiliki keperibadian yang matang dan berkembang.
- b. Memiliki penguasaan ilmu yang kuat.
- c. Memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peseta didik kepada IPTEK.
- d. Mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

Tugas guru dalam meningkatkan mutu dan produktivitas pendidikan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan tugas guru dalam operasional pendidikan di sekolah. Bidang-bidang operasional itu terdiri dari berbagai unsur yang kesemuanya terarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya tergantung pada usaha pemberian program pengajaran.

Program tersebut perlu didukung oleh sistem pengelolaan sekolah, administrasi dan supervisi pendidikan. Dalam keadaan seperti itu masih sering terjadi bahwa peserta didik mengalami kesulitan didalam mencapai tujuan-tujuan kurikuler yang diinginkan. Di sisi lain kesulitan itu dapat timbul dari keadaan kesehatan para peserta didik, baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat psikis. Beberapa kesejahteraan dari peserta didik mencakup kebutuhan-kebutuhan dalam bentuk kegiatan organisasi anak didik, dan pelayanan guru serta petugas bimbingan dan konseling.

Bidang-bidang operasional seperti administrasi dan supervisi, proses belajar mengajar, dan kesejahteraan anak didik, biasanya dijadikan sebagai dasar pembagian tugas di antara kepala sekolah, guru dan konselor. Apabila diperhatikan secara seksama, ketiga bidang itu harus ditangani oleh semua tenaga kependidikan yang mengasuh sekolah dengan penekanan yang berbeda sesuai dengan tugas pokoknya. Erat kaitannya dengan bidang operasi sekolah tersebut, dalam peningkatan dan keberhasilan pendidikan di sekolah, guru mempunyai tiga tugas pokok

yang harus tampak dalam kinerjanya, yaitu 1) tugas profesional, 2) tugas kemanusiaan, dan 3) tugas kemasyarakatan.

Tugas profesional berhubungan dengan tugas klasik guru yang terdiri atas tugas mendidik untuk mengembangkan kepribadian, tugas mengajar untuk mengembangkan kemampuan berfikir, dan tugas melatih untuk mengembangkan keterampilan. Tugas seperti ini berarti bahwa guru mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang belum ada dan seharusnya diketahui oleh peserta didik.

Tugas kemanusiaan ialah bantuan guru kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, melakukan identifikasi diri dan intropesi diri agar peserta didik dapat menempatkan dirinya di masyarakat luas sebagai manusia yang memiliki cita-cita dan harga diri. Tugas kemasyarakatan berkaitan dengan tugas guru untuk membimbing peserta didik agar mereka dapat mewariskan nilai-nilai yang sesuai falsafah dan budaya bangsa.

Ketiga tugas pokok guru tersebut harus tercermin secara terpadu dalam kinerja mereka pada waktu melaksanakan proses belajar mengajar (PBM). Apabila guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan peranannya di sekolah dalam bentuk kinerja (*performance*) yang baik, maka dibutuhkan sejumlah prasyarat yang merupakan unsur-unsur kompetensi yang saling mendukung dan terpadu. Dengan demikian, kinerja guru dilandasi oleh kompetensi penguasaan bahan, kemampuan profesional, penguasaan proses, kemampuan menyesuaikan diri terhadap

situasi dan suasana pengajaran, dan didasari oleh sikap, nilai, dan pribadi yang mantap.

Indikator dalam penelitian ini meliputi: membuat rencana pengajaran, interaksi pembelajaran, penilaian prestasi peserta didik, tindakan lanjut hasil penilaian, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan dan penguasaan bahan akademik.

### **b. Indikator Kinerja Guru**

Menurut Tutik (2013:19) mengemukakan indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2001:75) indikator-indikator dari kinerja antara lain, yaitu:

- 1) Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- 2) Kuantitas kerja, kuantitas kerja yang diperhatikan instruksi, hati-hati, kerajinan, output rutin dan output kerajinan ekstra dan juga seberapa cepat penyelesaian kerja ekstra
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, merupakan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 4) Sikap, yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan,
- 5) pegawai lain dan lingkungan kerja

Sedangkan menurut Gomes (2003:142) dimensi-dimensi dari kinerja antara lain, yaitu:

- 1) *Quantity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
- 2) *Quality of work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,
- 3) *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4) *Creativeness*; keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
- 5) *Cooperation*; kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi),
- 6) *Dependability*; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,
- 7) *Initiative*; semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya,
- 8) *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

### c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dengan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, model *Partner-Lawyer* menurut *Donelly, Bebson and Ivanccevich* (dalam Rivai 2005:16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal (kompensasi).

Menurut Barnawi (2012:43) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal mencakup kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2. Faktor Eksternal mencakup gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan.

Selanjutnya Tutik (2013:19) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- i. Kepribadian dan dedikasi
- j. Pengembangan profesi
- k. Kemampuan mengajar
- l. Antar hubungan dan komunikasi
- m. Hubungan dengan masyarakat
- n. Kedisiplinan
- o. Kesejahteraan
- p. Iklim kerja

#### **d. Penilaian Kinerja Guru**

Dalam mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Barnawi (2012:26) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama sebagai berikut:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Menurut Rivai (2004:309) “penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”. Metode penilaian kinerja dapat membantu dalam mengevaluasi kinerja guru tersebut agar dapat meningkatkan kinerja serta menilai kinerja yang telah dia lakukan. Menurut Rivai (2004:324) “metode atau teknik penilaian kinerja dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan”.

Secara umum, penilaian kinerja guru di sekolah melewati empat tahapan yaitu (1) tahap persiapan adalah tahap dimana guru maupun penilai harus memahami pedoman penilaian kinerja guru dan posisi penilaian kinerja guru dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi,. Pada tahap ini guru yang akan dinilai harus diberi tahu penilaian dan rentan waktu jadwal pelaksanaannya. (2) tahap pelaksanaan adalah tahap dimana kegiatan pengamatan dilakukan. Pada tahap ini penilai dan guru yang akan dinilai melakukan pertemuan terlebih dahulu di ruang khusus tanpa orang ketiga. (3) tahap pemberian nilai, dimana penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi berdasarkan hasil pengamatan dan bukti-bukti yang diperoleh selama pengamatan berlangsung. (4) tahap yang terakhir adalah pelaporan. Dimana penilai melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada pihak yang berwenang agar hasil tersebut ditindak lanjuti.(Barnawi, 2012:32)

### e. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksi kinerja guru di masa depan. Depdiknas dalam Barnawi (2012:40) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja guru adalah membantu dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Pengembangan profesi dan karier guru.
2. Pengambilan kebijaksanaan per sekolah.
3. Cara meningkatkan kinerja guru.
4. Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru.
5. Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*.
6. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja.
7. Penyempurnaan manajemen sekolah.
8. Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

### f. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal pengembangan (*development*), hasil penilaian kinerja dapat menjadi informasi untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal penghargaan (*reward*), hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar dalam menentukan kompensasi maupun kenaikan jabatan pegawai. Dalam hal motivasi (*motivation*), hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih baik. Dan dalam perencanaan sumber daya manusia, hasil penilaian kinerja dapat

menjadi sumber data untuk memetakan perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai serta sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam memperbaiki kualitas kinerjanya.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pentingnya penilaian kinerja bagi guru. Dengan adanya penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan, serta guru juga dapat mengetahui lebih jauh tentang kekuatan diri sendiri sehingga dapat mengembangkannya secara optimal. Selain itu, guru dapat mendeteksi kelemahannya sedini mungkin untuk kepentingan perbaikan atas kelemahan tersebut. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional dan berkelanjutan.

## **2. Sertifikasi Guru**

### **a. Pengertian Sertifikasi Guru**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Menurut Sarimaya (2008:14) “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru”. Menurut Mulyasa (2008:33) “Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional”. Jadi sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu

proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah dinyatakan lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2008:34) yang menyatakan “Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Pemahaman tentang sertifikasi guru tertuang pada beberapa pasal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut:

- a) Pasal 1 butir 11 : Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- b) Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- c) Pasal 11 butir 1 : Sertifikasi pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
- d) Pasal 16 : Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Sertifikasi merupakan bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraan. Muslich (2007;2) menyatakan bahwa:

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu,

yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Menurut Sarimaya (2008:14) "Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik sarjana atau diploma IV yang harus dimiliki oleh guru sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan". Serta menurut Sarimaya (2008:17) "Kompetensi Guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya". Kepmendiknas No. 045/U/2002 (dalam Sarimaya, 2008:17) menyebutkan kompetensi sebagai perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 (dalam Sarimaya, 2008:17) dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Keempat jenis kompetensi guru diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil

belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar, hasil yang akan dicapai dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan pedagogik, sebagai contoh ketepatan antara metode pembelajaran dengan materi yang diberikan kepada peserta didik karena hal ini menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Dalam RPP tentang Guru, Menurut Mulyasa (2008:75) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.

## 2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Secara umum ruang lingkup kompetensi profesional menurut Mulyasa (2008:135) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologi, sosiologi dan sebagainya.
- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang meliputi tanggung jawabnya.
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber yang relevan.
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

### 3. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhhlak mulia.

### 4. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Guru yang mempunyai kompetensi sosial mampu menjalin keakraban dengan siswanya, seorang guru tidak boleh membuat jarak pemisah antara guru dan murid baik ketika dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah. Seorang guru juga harus mampu

berkomunikasi dengan orang tua/wali siswa karena orang tua lebih mengetahui keperibadian siswa.

Dalam RPP tentang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurang menurut Mulyasa (2008:173) menurut kompetensi di antaranya untuk:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru :

a) Latar belakang pendidikan

Latar belakang atau akademik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi guru. Karena semakin tinggi tingkat akademik seseorang biasanya menunjukkan lebih matang dalam berfikir, menganalisis berbagai macam permasalahan. Dalam kegiatan mengajar guru akan lebih memiliki kreatifitas menggunakan metode pembelajaran yang menarik sehingga siswa tidak menonton saja apa yang diajarkan.

b) Individu

Faktor individu adalah keinginan dari diri sendiri yang dimiliki oleh guru dalam mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan belajar sendiri

dan selalu berusaha mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki.

c) Pelaksanaan survey

Menurut *Dictionary Of Education Good Carter* dalam Sahertian (2000:7) memberi pengertian bahwa supervise adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Menurut Tutik (2013:107) menyatakan bahwa guru memiliki peranan yang berkaitan dengan kompetensi guru yang meliputi:

- 1) Guru melakukan diagnosa terhadap perilaku awal peserta didik
- 2) Guru membuat perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP)
- 3) Guru melaksanakan proses pembelajaran
- 4) Guru sebagai pelaksana administrasi sekolah
- 5) Guru sebagai komunikator
- 6) Guru mampu mengembangkan keterampilan diri
- 7) Guru dapat mengembangkan potensi peserta didik

Menurut Kunandar (2009 : 79) “Sertifikasi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar

kualifikasi dan standar kompetensi". Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Kegiatan sertifikasi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan pedagogik dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian.

Guru yang lulus uji sertifikasi akan menerima sertifikat pendidik dan dianggap guru yang profesional. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Jalal dan Tilaar (dalam Mulyasa, 2008:36) mengungkapkan kenaikan gaji tersebut harus dibarengi dengan perbaikan pada aspek-aspek kesejahteraan lain yaitu prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman, kondisi kerja, kepastian karir, penghargaan terhadap tugas dan peran keguruan.

Jadi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memiliki kompetensi, kualifikasi akademik serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru yaitu berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan aspek-aspek kesejahteraan lainnya.

### **b. Tujuan Sertifikasi Guru**

Sertifikasi guru sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja guru yang profesional dalam mengajar, dibalik itu dibarengi dengan tunjangan profesi guna meningkatkan kesejahteraan pendidik. Wibowo dalam Mulyasa (2007:35) menyatakan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut :

- 1) Melindungi profesi pendidik dan tenaga pendidikan.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- 4) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidikan.

Sedangkan tujuan sertifikasi guru menurut Kunandar (2009:79) adalah untuk:

- a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b) Peningkatan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan.
- c) Peningkatan profesionalisme guru.

Direktorat jendral peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kerja kependidikan menyatakan bahwa sertifikasi bertujuan untuk :

- 1) Melindungi profesi guru dan praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan professional.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Secara rasional dengan adanya guru yang profesional maka secara tidak langsung akan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan kompeten yang mana nantinya diharapkan guna pembangunan bangsa yang baik.

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai upaya dari peningkatan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, melalui sertifikasi ini guru diharapkan menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-IV dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesiannya itu, dia berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Menurut Muslich (2007:8) “Sertifikasi guru bertujuan untuk peningkatan mutu guru sebagai upaya dari peningkatan mutu pendidikan”. Rasionalitynya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerja dari guru tersebut juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya akan bagus juga. KBM yang bagus diharapkan dapat membawa pendidikan yang bermutu.

Jadi dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan meningkatkan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat

meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

### **c. Manfaat Sertifikasi Guru**

Sertifikasi guru merupakan program yang menjanjikan bagi guru. Selain bermaksud untuk meningkatkan profesionalisme guru, juga untuk meningkatkan taraf hidup guru. Dan tentu saja hal ini mendapat sambutan yang hangat dikalangan pendidikan terutama para guru.

Sertifikasi guru memberikan manfaat yang besar bagi kalangan pendidikan. Manfaat sertifikasi guru menurut Kunandar (2009:79) adalah:

- a) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru
- b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualifikasi dan tidak profesional
- c) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Senada dengan pendapat di atas menurut Muslich (2007:9) manfaat sertifikasi adalah

- a) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- b) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- c) Menjadi wahana penjamin mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
- d) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Manfaat sertifikasi menurut direktorat jendral peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan adalah :

- 1) Menentukan 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 profesionalisme guru.

Sedangkan manfaat sertifikasi guru yang dikemukakan oleh mulyasa (2007:35) adalah:

- 1) Pengawasan mutu
  - a) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
  - b) Untuk setiap jenis profesi yang dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensi secara berkelanjutan.
  - c) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
- 2) Penjaminan Mutu
  - a) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktis akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
  - b) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Menurut UU Sisdiknas Pasal 40 ayat (1), setelah memperoleh sertifikat pendidik, guru berhak memperoleh :

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- 2) Penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja.
- 3) Pembinaan karir sesuai ketentuan pengembangan kualitas.
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan berhak atas hasil kekayaan intelektual.

- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dalam mempertegas hak profesi guru , UU guru dan dosen dalam Trianto dan Tutui (2007:133) menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak :

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- 10) Memperoleh kesempatan untuk mengambangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- 11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Jadi dari pendapat ahli di atas ternyata banyak manfaat yang diperoleh dari sertifikasi guru salah satunya yaitu melindungi profesi guru itu sendiri dari praktik-praktik pendidikan yang dapat merusak citra profesi guru. Sehingga dengan adanya guru-guru yang berkualitas diharapkan juga dapat menghasilkan sum berdaya manusia yang

berkualitas . Yang mana muara dari sertifikasi ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## **B. Hasil Penelitian Sejenis**

Untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan, maka diperlukan penelitian terdahulu yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya, agar dapat dilihat dan diketahui penelitian ini berpengaruh dan mendukung atau tidak dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Femi Ningsih (2011) dengan judul Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Motivasi dan Kreativitas Guru Dalam Mengajar Pada SMP N 13 Padang dengan hasil penelitiannya bahwa guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik mempunyai motivasi dan kreativitas yang berbeda secara signifikan dalam mengajar dibandingkan dengan guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik. Dimana motivasi dan kreativitas guru yang belum sertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang telah sertifikasi. Hal ini berarti bahwa sertifikasi guru tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kreativitas guru dalam mengajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz Hardi (2011) dengan judul Persepsi Guru Tentang Program Sertifikasi Guru dan Kaitannya Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMA N 1 Tanjung Raya Kabupaten Agam dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa secara umum persepsi guru tentang program sertifikasi guru dan kaitannya terhadap peningkatan kompetensi guru sangat baik, dibuktikan dari hasil nilai rata-rata yang signifikan pada empat indikator yang

digunakan yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusnila Adi Putra (2012) dengan judul Perbedaan Kinerja Dan Motivasi Antara Guru Yang Sudah Sertifikasi Dan Yang Belum Sertifikasi Di SMK Negeri Bisnis Kota Padang dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik mempunyai motivasi yang berbeda secara signifikan dalam mengajar dibandingkan dengan guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik. Dimana motivasi guru yang belum sertifikasi lebih tinggi dibandingkan guru yang telah sertifikasi. Sedangkan dalam kinerjanya, Guru yang telah lulus sertifikasi kinerjanya lebih tinggi dibandingkan guru yang belum sertifikasi. Hal ini berarti terdapat perbedaan kinerja dan motivasi antara guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi di SMK Negeri Bisnis Kota Padang.

### **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teoritis, lebih lanjut akan dirumuskan kerangka konseptual. Penelitian ini berawal dari kerangka berpikir bahwa dengan adanya status sertifikasi guru yang membedakan kinerja guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi tersebut. Sertifikasi merupakan sebuah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat ini merupakan bukti formal bahwa guru merupakan tenaga profesional. Pemberian sertifikat pendidik ini akan diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru. Tujuan utama dari sertifikasi guru ini adalah untuk meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Sertifikasi guru ini penting dilakukan karena guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Salah satu kategori guru yang akan mendapatkan sertifikat pendidik adalah guru yang memiliki kompetensi serta dapat meningkatkan kinerjanya sebagai guru yang profesional dalam mengajar.

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, negara membutuhkan guru yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama guru sebagai tenaga pengajar memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki oleh pemerintah.

Dengan adanya sertifikasi guru yang ada diharapkan lahirnya tenaga profesional yang mampu berfikir kreatif. Maka seorang guru yang telah profesional maka dia harus menunjukkan keprofesionalnnya dengan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa seharusnya kinerja guru yang sudah disertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum disertifikasi. Berikut kerangka pikir yang penulis kemukakan dalam penelitian ini.



**Gambar 1**  
**Kerangka konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010:110). Hipotesis penelitiannya adalah terdapat perbedaan kinerja guru yang sudah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi pada SMP Negeri Di Kota Padang Panjang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang yang sudah sertifikasi lebih tinggi dibandingkan guru yang belum sertifikasi. Ini dapat dibuktikan dari perolehan rerata (Mean) 3,97 untuk guru yang sudah sertifikasi dan 3,34 untuk guru yang belum sertifikasi. Dari tujuh indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyusunan rencana pembelajaran, interaksi pembelajaran, penilaian prestasi peserta didik, tindak lanjut hasil penilaian, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan dan pengusaan bahan akademik. Dari keseluruhan indikator tersebut, nilai rerata yang terendah terdapat pada indikator penyusunan rencana pembelajaran sebesar 3,02 untuk guru yang sudah sertifikasi dan 1,64 untuk guru yang belum sertifikasi. Sedangkan rerata tertinggi untuk guru yang sudah sertifikasi terdapat pada indikator pemahaman wawasan pendidikan sebesar 4,72 dan rerata tertinggi untuk guru yang belum sertifikasi terdapat pada indikator tindak lanjut hasil penilaian sebesar 4,17.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian mengenai perbedaan kinerja guru SMP Negeri antara guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi di Kota Padang Panjang. Maka penulis mencoba memberikan saran-saran kepada pihak SMP Negeri di Kota Padang Panjang untuk memperbaiki kinerjanya. Diantaranya:

1. Dalam penyusunan rencana pembelajaran seharusnya guru-guru yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi sudah mempersiapkan perangkat tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan agar proses belajar mengajar akan terlaksana dengan baik sehingga tujuan pembelajaran tercapai secara maksimal.
2. Dalam penyusunan rencana pembelajaran seharusnya guru-guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini agar proses belajar mengajar akan terlaksana dengan baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal.
3. Dalam interaksi pembelajaran seharusnya guru-guru yang belum sertifikasi dan yang sudah sertifikasi menggunakan media pembelajaran setiap kali pertemuan dalam mengajar. Hal ini agar materi yang diajarkan oleh guru-guru dapat menarik minat siswa-siswa dalam pembelajaran. interaksi guru juga bisa ditingkatkan dengan menanggapi tingkah laku siswa seperti: memberikan appresiasi terhadap siswa yang baik dalam pembelajaran, menegur siswa yang melakukan pekerjaan lain sewaktu pembelajaran. sehingga diharapkan adanya interaksi pembelajaran yang baik akan membuat siswa-siswa fokus dalam pembelajaran.
4. Dalam menggunakan media dan alat bantu sebaiknya guru melibatkan peserta didik dalam pendayagunaan media dan sumber belajar, agar siswa lebih memahami pelajaran yang disampaikan. Dengan cara lebih sering lagi

melibatkan siswa dalam penggunaan media pembelajaran agar siswa dapat lebih termotivasi untuk mempelajari materi yang disampaikan guru.

5. Sebaiknya guru yang belum sertifikasi dan sudah sertifikasi melaksanakan program remedial terhadap siswa-siswa yang belum tuntas. Ini bisa dilihat dari hasil penelitian guru-guru masih rendah dalam melaksanakan program remedial. Karena setiap pembelajaran siswa-siswa disarankan untuk menuntaskan pembelajarannya dan ini akan berdampak terhadap pemahaman siswa-siswa terhadap pembelajaran yang dipelajarai. Hendaknya guru-guru yang belum sertifikasi dan sudah sertifikasi memberikan perhatian lebih terhadap siswa-siswa yang belum tuntas dalam pembelajaran dengan melaksanakan program remedial.
6. Bagi guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik ini, diharapkan tetap terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kinerjanya dalam mengajar. Sedangkan yang belum mendapatkannya agar terus giat dalam berusaha supaya dapat mendapatkan sertifikat pendidik juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barnawi, dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Budi Wibowo, Soewito dan FX. Sugiyanto. 2001. "Analisis Budaya Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan di PT. Pura Barutama Kudus". *Jurnal Strategi Bisnis*, Vol. 6 Tahun IV.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Gramedia. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Gusnila, Adi Putra. 2012. "Perbedaan Kinerja Dan Motivasi Antara Guru Yang Sudah Sertifikasi Dan Yang Belum Sertifikasi Di SMK Negeri Bisnis Kota Padang". Universitas Negeri Padang. Padang.
- Hafiz, Hardi. 2011. "Persepsi Guru Tentang Program Sertifikasi Guru dan Kaitannya Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMA N 1 Tanjung Raya Kabupaten Agam". Universitas Negeri Padang. Padang.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara. Jakarta.
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif*. UNP. Padang.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Logika dan Prosedur Penelitian*. STIA-LAN Press. Jakarta.
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya*. Kencana. Jakarta.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Gaung Perindra Press. Jakarta.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Rajawali. Jakarta.