

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA GURU BERDASARKAN SERTIFIKASI
DAN MOTIVASI KERJA GURU MATA PELAJARAN EKONOMI
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI
KOTA PEKANBARU**

TESIS



Oleh

ZULKARNAINI
NIM. 82325

*Ditulis untuk memenuhi sebahagian persyaratan dalam
Mendapatkan gelar Magister pendidikan*

**KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI
PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN SOSIAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Zulkarnaini. 2012. An Analysis of the Difference between Teachers' Work Performance based Professional Certification and Teachers' Work Motivation in Economic Subject at SMA Negeri Kota Pekanbaru.. Thesis. Graduate Program of Padang State University

This research was aimed to analyze the difference between teachers' work performance based on professional certification and teachers' work motivation in Economic subject at SMA Negeri Kota Pekanbaru. There were three hypotheses which were tested in this research, those were; (1) the teachers who had gotten professional certification had better work performance than those who had not, (2) the teachers who had high work motivation had better work performance than those who had low work motivation, (3) there was an interaction between professional certification and work motivation.

The population of this research was all of Economic teachers at SMA Negeri Kota Pekanbaru which consisted of 62 teachers; 32 teachers had gotten professional certification and others who had not. The sample of this research was all of the population. In conducting this research, the researcher used quantitative method. The instruments of this research was questionnaires of Likert scale. The data collected was analyzed by using Anava.

From the result of a data analysis it was known that; (1) the work performance of the teachers who had gotten professional certification was higher than those who had not, (2) the work performance of the teachers who had high work motivation was higher than those who had low work motivation, (3) there was an interaction between professional certification and work motivation. Since the researcher found an interaction between the two variables, the researcher did Scheffe test to see which variable influence the most. At last, the researcher concluded that professional certification influence the work performance of the teachers.

ABSTRAK

Zulkarnaini. 2012. Analisis Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja guru berdasarkan sertifikasi dan motivasi kerja guru mata pelajaran ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru. Tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Guru yang bersertifikasi lebih tinggi kinerjanya dibandingkan dengan guru yang belum sertifikasi, (2) Guru yang bermotivasi kerja tinggi lebih tinggi kinerjanya dibanding dengan guru yang rendah motivasi kerjanya, (3) Terdapat interaksi antara sertifikasi dengan motivasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru yang terdiri dari 62 orang, yaitu 32 orang yang sudah sertifikasi dan 30 orang belum sertifikasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengukuran skor motivasi kerja dan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan angket dengan skala likert. Data penelitian yang terkumpul dianalisis dengan Anava.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa: (1) kinerja guru yang sudah sertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru yang belum bersertifikasi, (2) kinerja guru yang mempunyai motivasi tinggi tidak berbeda secara signifikan dari kinerja guru yang motivasi rendah, (3) terdapat interaksi antara sertifikasi dan motivasi kerja. Karena terdapat interaksi untuk melihat variabel mana yang sangat berpengaruh dilakukan dengan uji scheffe. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sertifikasi dapat mempengaruhi kinerja guru.

SURAT PENYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Analisis Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 23 Februari 2012

Saya yang menyatakan

Zulkarnaini

NIM: 82325

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“Analisis Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Negeri Kota Pekanbaru”**. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Megister Pendidikan pada Program Studi Ilmu Pendidikan Sosial Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Selama melakukan penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan, saran, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih Kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bustari Muchtar, sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Gimin, M. Pd., sebagai pembimbing II.
2. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd., Ibu Dr. Sri Ulfa., dan Bapak Prof. Dr. H. Abizar, sebagai Tim Kontributor dan penguji.
3. Ibu Dr. Siti Fatimah, sebagai Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi program Studi Ilmu Pengetahuan Sosial Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar, sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

5. Bapak / Ibu Staf pengajar dan seluruh staf Tata Usaha di Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibuk Guru Mata Pelajaran Ekonomi Kota Pekanbaru tahun ajaran 2010/2011
7. Orang tua dan Istri tercinta, yang telah memberikan bantuan moril maupun materil pada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
8. Seluruh rekan – rekan mahasiswa konsentrasi pendidikan Ekonomi program Pascasarjana Universitas Negeri Padang
9. Semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan demi penyelesaian tesis ini yang tidak bisa disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran pembaca, demi kesempurnaan tesis ini. Penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi pembaca dan digunakan seperlunya.

Padang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	15
D. Perumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	16

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	18
1. Kinerja Guru.....	18
2. Mata Pelajaran Ekonomi.....	26
3. Sertifikasi Guru.....	27
4. Motivasi Kerja Guru.....	31

B. Penelitian yang Relevan.....	40
C. Kerangka Berpikir.....	41
D. Hipotesis Penelitian	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Peneliti.....	46
B. Populasi dan Sampel.....	46
C. Defenisi Operasional.....	47
D. Pengembangan Instrumen.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
F. Desain Penelitian.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	62
B. Deskripsi Data Penelitian	63
C. Uji Persyaratan Analisis.....	83
D. Pengujian Hioptesis.....	85
E. Pembahasan.....	89
F. Keterbatasan Penelitian.....	95

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	98
B. Implikasi.....	99
C. Saran.....	100

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	101
--------------------------------	------------

LAMPIRAN.....	102
----------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Sebuah situasi yang memotivasi.....	32
2. Proses motivasional Gibson.....	35
3. Model umum Proses motivasi Dunette.....	36
4. Kerangka berpikir.....	44
5. Desain penelitian.....	53
6. Diagram interaksi ordinal antara motivasi dan sertifikasi.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah guru mata pelajaran ekonomi kota pekanbaru TP 2010/2011	3
2. Kisi-kisi Instrument Penelitian.....	50
3. Deskripsi Data Kinerja Guru yang Sudah Sertifikasi	63
4. Distribusi Data Merencanakan Pembelajaran Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru yang Sudah Sertifikasi	64
5. Deskripsi data Melaksanakan Pembelajaran.....	66
6. Deskripsi Data Mengevaluasi Pembelajaran.....	67
7. Deskripsi Data Membimbing dan memberikan tugas tambahan	68
8. Deskripsi Data Kinerja yang Belum Sertifikasi.....	69
9. Distribusi Data Merencanakan Pembelajaran Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru yang belum Sertifikasi.....	70
10. Deskripsi data Melaksanakan Pembelajaran.....	71
11. Deskripsi Data Mengevaluasi Pembelajaran.....	72
12. Deskripsi Data Membimbing dan memberikan tugas tambahan.....	73
13. Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru yang Sudah Sertifikasi.....	74
14. Deskripsi Data kebutuhan akan Prestasi.....	75
15. Deskripsi Data Kebutuhan Akan Kekuasaan	76
16. Deskripsi Data Kebutuhan untuk Berafiliasi.....	77
17. Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru yang Belum Sertifikasi.....	78
18. Deskripsi Data Kebutuhan akan Prestasi.....	79
19. Deskripsi Kebutuhan akan Kekuasaan.....	81
20. Deskripsi Data kebutuhan untuk berafiliasi.....	82
21. Ringkasan hasil uji normalitas kinerja guru dan motivasi berdasarkan Sertifikasi dan non sertifikasi.....	84
22. Ringkasan hasil uji homogenitas varians kinerja dan motivasi kerja.....	85

23. Kesimpulan analisis ANAVA.....	86
24. Ringkasan hasil uji Scheffe	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja guru.....	102
2. Data hasil angket ujicoba motivasi kerja guru.....	108
3. Data hasil angket ujicoba kinerja guru.....	110
4. Data motivasi kerja yang sudah sertifikasi.....	112
5. Data motivasi kerja dan kinerja guru yang sudah sertifikasi.....	116
6. Skor motivasi kerja dan kinerja guru yang belum sertifikasi.....	117
7. Skor motivasi kerja tinggi dan motivasi kerja rendah guru sertifikasi dan non sertifikasi.....	118
8. Skor kinerja guru dengan motivasi tinggi dan kinerja guru motivasi rendah guru sertifikasi dan non sertifikasi.....	119
9. Uji normalitas.....	120
10. Uji homogenitas dengan uji F.....	122
11. Uji Hipotesis.....	124
12. Uji kelanjutan uji Scheffe	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat dewasa ini, menuntut adanya perubahan disegala bidang kehidupan. Untuk itu peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan. Salah satu usaha adalah melalui pendidikan. Pendidikan pada hakekatnya adalah salah satu upaya yang disengaja dan terencana untuk mengembangkan derajat dan martabat manusia baik individu maupun bangsa.

Pendidikan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan. Ketertinggalan dalam bidang pendidikan, akan menyebabkan berbagai persoalan seperti kebodohan dan kemiskinan. Menyikapi hal tersebut berarti pendidikan harus diposisikan pada suatu tatanan khusus dan prioritas pertama, karena hal itu sangat penting dalam pembangunan bangsa.

Realita kehidupan telah membuktikan, bahwa kemajuan peradaban yang diperoleh oleh bangsa maju, salah satu indikasinya adalah kemajuan dalam bidang pendidikan. Untuk itu pembangunan dalam bidang pendidikan hendaklah merupakan agenda utama. Hal ini diperlukan, mengingat tujuan bangsa Indonesia adalah untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa SDM Indonesia kurang menggembirakan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang sudah tertinggal tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai usaha diantaranya: (1) menerbitkan

UU pendidikan yaitu UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD); (2) berusaha melaksanakan amanah yang terdapat dalam UU No. 20 seperti peningkatan anggaran pendidikan; (3) meningkatkan sarana pra-sarana pendidikan; (4) mengadakan berbagai penataran dan pelatihan terhadap guru-guru. Walaupun telah dilakukan berbagai usaha namun mutu pendidikan masih belum dapat ditingkatkan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka, UU No. 20 tahun 2003 dan UU No. 14 tahun 2005 mewajibkan guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik guru pada semua jenis dan jenjang pendidikan diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat (S1/D-IV). Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam UUGD pasal 8 meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi professional.

Guru ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru terdiri dari 62 orang yang bertugas di 14 SMA Negeri Kota Pekanbaru. Dari 62 orang guru ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru 32 orang sudah sertifikasi dan 30 orang belum sertifikasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru

No	Nama Sekolah	Sudah sertifikasi (orang)	Belum sertifikasi (orang)	Jumlah (orang)
1	SMA Negeri 1	4	2	6
2	SMA Negeri 2	2	2	4
3	SMA Negeri 3	2	2	4
4	SMA Negeri 4	2	3	5
5	SMA Negeri 5	2	3	5
6	SMA Negeri 6	3	1	4
7	SMA Negeri 7	2	3	5
8	SMA Negeri 8	4	3	7
9	SMA Negeri 9	2	3	5
10	SMA Negeri 10	1	3	4
11	SMA Negeri 11	3	1	4
12	SMA Negeri 12	2	2	4
13	SMA Negeri 13	2	1	3
14	SMA Negeri 14	1	1	2
Jumlah		32	30	62

Sumber : MGMP Ekonomi Pekanbaru

Dari pengamatan yang dilakukan penulis pada beberapa SMA Negeri Kota Pekanbaru diperoleh kesan belum optimalnya kinerja guru baik yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan awal penulis ditemui fenomena sebagai berikut: 1) sebanyak 12 dari 20 (60%) orang guru kurang kepedulian sebagian guru terhadap profesinya, seperti adanya keengganan guru untuk membuat dan melengkapi administrasi pembelajaran. Profesi mengajar adalah suatu jabatan yang mempunyai kekhususan yang memerlukan kelengkapan mengajar, keterampilan yang menggambarkan bahwa seorang guru itu dalam hal melaksanakan tugasnya, seperti membuat program pembelajaran yang meliputi program tahunan,

program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran sampai kepada alat evaluasi adalah perangkat utama bagi guru dalam pemenuhan standar pelaksanaan pembelajaran dikelas. 2) sebanyak 5 dari 20 (25%) orang guru mengatakan belum ada pola “*teamwork*” dalam menyukkseskan program kerja sekolah. 3) sebanyak 5 dari 20 (25%) rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan seperti sulitnya guru untuk menerima perubahan-perubahan yang mengarah kepada peningkatan kualitas pembelajaran. 4) sebanyak 8 dari 20 (40%) orang guru mengatakan bahwa belum optimalnya sosialisasi pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada guru-guru sehingga terjadilah persepsi pemahaman yang berbeda-beda seperti dalam menetapkan Kriteria Keteuntasan Minimal (KKM) pada setiap KD pelajaran, sebagian guru yang telah mendapatkan pelatihan bekerja menetapkan KKM sesuai dengan aturan dengan memperhatikan aspek kompleksitas, daya dukung dan intake siswa. Di samping itu masih ada guru yang menempuh jalan pintas yaitu menetapkan KKM sesuai dengan keinginan, dengan kata lain diperkirakan saja tanpa memperhatikan aspek yang harus dianalisis terlebih dahulu. 5) sebanyak 6 dari 20 (30%) orang guru kurang kepeduliannya terhadap perbedaan potensi peserta didik dalam kegiatan pembelajaran dikelas. 6) sebanyak 7 dari 20 (35%) rang guru mengatakan tidak efektifnya program kerja kelompok guru mata pelajaran ekonomi sehingga cenderung memberikan pola pembelajaran sesuai dengan kemampuan dan kemauan sendiri-sendiri, akhirnya pola bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan pembelajaran tidak terlaksana. 7) sebanyak 3

dari 20 (15%) orang guru mengatakan kurangnya kecerdasan emosional guru dalam hubungan kerja sesama guru, siswa dengan unsur pimpinan.

Melalui kecerdasan emosional semua unsur yang terlibat dalam pendidikan, dalam pembelajaran dan dalam memahami diri dan lingkungannya secara tepat, memiliki rasa percaya diri, tidak iri hati, dengki, cemas, takut, murung, tidak putus asa dan tidak mudah marah. Hasil observasi di lapangan terindikasi dari cara berkomunikasi yang kurang simpatik, tidak suka dikritik dan enggan menerima pembaharuan.

Motivasi kerja guru dapat dilihat dari cara kerja, seperti kemauan untuk bekerja, berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab apabila didasari oleh motivasi. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan akan berusaha keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atas pekerjaannya itu. Tetapi, apabila guru yang bekerja dengan motivasi kerja yang rendah maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam bekerja pun rendah.

Berdasarkan pengamatan penulis pada beberapa SMA Negeri Kota Pekanbaru, ditemukan beberapa fenomena yang berhubungan dengan motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan awal penulis ditemui fenomena sebagai berikut : 1) sebanyak 10 dari 20 (50%) orang guru mata pelajaran ekonomi menunda-nunda dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran dengan berbagai alasan,

diantaranya karena perangkat yang dibuat belum siap dalam waktu yang telah ditentukan. 2) sebanyak 7 dari 20 (35%) guru mata pelajaran ekonomi saat bel berbunyi tidak langsung masuk ke kelas untuk melaksanakan pembelajaran tetapi mereka berbicara dengan teman sejawat yang seharusnya guru yang bersangkutan sudah berada didalam kelas, 3) sebanyak 12 dari 20 (60%) guru mata pelajaran ekonomi belum ada keinginan dalam membuat perangkat pembelajaran sendiri. Untuk memenuhi administrasi sekolah maka guru tersebut meminta bantuan guru lain yang bukan guru sejenis untuk membuat perangkat pembelajarannya bahkan ada yang membeli perangkat pembelajaran dengan harga tertentu serta mengcopy paste sehingga perangkat pembelajaran yang dibuat itu tidak sesuai dengan keinginan dan kondisi sekolah tempat guru tersebut mengajar. Karena perangkat pembelajaran tersebut bukan guru ekonomi itu sendiri yang membuat maka dalam proses pembelajaran guru mengajar tidak berpedoman lagi dengan perangkat pembelajaran yang dibuat. Sehingga proses pembelajaran tidak terprogram lagi. 4) sebanyak 14 dari 20 (70%) guru mata pelajaran ekonomi yang merasa kemampuan mengajarnya sudah baik dan kaya dengan pengalaman-pengalaman enggan untuk disupervisi dan cenderung malas untuk menerima perubahan apalagi bertanya kepada yang lebih muda.

Berdasarkan uraian di atas, mencerminkan motivasi kerja guru mata pelajaran ekonomi dalam melaksanakan tugas masih rendah. Motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Guru

akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai dengan yang dikehendaki sekolah. Permasalahan ini jika dibiarkan akan mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan seperti yang telah ditetapkan. Rendahnya motivasi kerja guru jelas akan berdampak terhadap terlaksananya pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan.

Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, baik kualifikasi akademik maupun kompetensi. Bagi guru-guru yang telah lulus sertifikasi akan mendapatkan tambahan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, baik guru yang berstatus pegawai negeri sipil maupun berstatus non pegawai negeri sipil. Jumlah guru sertifikasi untuk kota Pekanbaru tahun 2010 adalah 1.767 orang yang terdiri dari guru PNS dan non PNS, sedangkan guru mata pelajaran ekonomi SMA Negeri kota Pekanbaru jumlah guru ekonomi 62 orang yang terdiri dari 32 orang yang sudah sertifikasi dan 30 orang belum sertifikasi.

Guru yang sudah sertifikasi diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya karena kontribusi tenaga guru dilapangan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat diharapkan. Dari pengamatan peneliti masih dijumpai fenomena sertifikasi dilapangan diantaranya: 1) sebanyak 15 dari 20 (75%) orang guru bersertifikat profesi belum bahkan tidak melakukan perencanaan pembelajaran dimana penyusunan silabus, RPP, Alat Evaluasi, media dan sumber belajar tidak dilakukan, dan walaupun ada maka, hal tersebut tidak terlaksana sesuai dengan petunjuk teknis yang seharusnya. 2) sebanyak 10 dari 20 (50%) orang guru bersertifikat profesi yang tidak mampu menggunakan media pembelajaran seperti laptop, memanfaatkan informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang

mendidik. 3) sebanyak 5 dari 20 (25%) orang guru melakukan penilaian tidak sesuai dengan kriteria penilaian. Oleh karena itu, dibutuhkan guru-guru yang berkualitas atau profesional dalam proses pembelajaran. Guru yang berkualitas diduga akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap program peningkatan mutu SDM.

Salah satu unsur sumber daya manusia sebagai pengelola pendidikan yang sangat vital di sekolah adalah guru. Sesuai dengan fungsi dan tugasnya sebagai pengajar, guru memegang peranan yang sangat penting dalam menerapkan elemen yang sangat krusial dalam proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena guru adalah ujung tombak lapangan yang berhadapan langsung dengan subjek didik secara teratur dan terprogram. Dengan kata lain guru merupakan aktor utama di sekolah yang berperan memproses pembelajaran hingga mampu melahirkan lulusan yang berkualitas. Oleh sebab itu tenaga guru haruslah yang benar-benar mempunyai kinerja yang tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Ukuran profesional atau tidaknya seorang guru dapat dilihat dari sertifikat mengajar. Guru-guru yang telah memiliki sertifikat maka dianggap guru tersebut telah profesional di bidangnya. Guru yang profesional diduga akan memiliki kinerja yang bagus.

Guru merupakan profesi yang sangat mulia. Untuk itu seorang guru dalam melaksanakan tugasnya hendaklah dengan penuh keikhlasan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Sebagai seorang guru yang sangat diharapkan adalah, harus

berusaha lebih baik dari waktu ke waktu. Jika ini terus dilakukan , diharapkan kinerja guru akan selalu meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Analisis perbedaan kinerja guru berdasarkan sertifikasi dan motivasi kerja guru mata pelajaran Ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas ditemukan kinerja guru mata pelajaran ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru masih tergolong rendah. Rendahnya kinerja guru mata pelajaran ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja mengajar guru yaitu pendidikan, insentif dan sikap terhadap tugas, kompetensi, motivasi kerja, manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin, kemampuan berinovasi.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja. Lulusan Program Sarjana Pendidikan sudah mengalami pembentukan kompetensi mengajar, sehingga dapat mempengaruhi kinerja mengajar. Fenomena di SMA Negeri Kota Pekanbaru hampir seluruh gurunya sudah sarjana (S1). Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara umum kualifikasi pendidikan seseorang sangat menentukan kompetensi yang dimilikinya dan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang ditemui di SMA Negeri Kota Pekanbaru sebagaimana menunjukkan suasana kurang kondusif dan tidak mau dikritik untuk kebaikan. Hal ini tampak pada peningkatan kompetensi guru masih belum optimal, baik dalam bentuk kebijakan maupun finansial, kondisi ini diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kurangnya kemauan dan semangat guru dalam melakukan inovasi pembelajaran, serta mengikuti kompetensi karya pengembangan profesi. Dalam mengajar guru masih cenderung menggunakan metoda konvensional. Upaya-upaya untuk membelajarkan siswa masih belum banyak dilakukan guru. Sementara paradigma pembelajaran kontemporer mengharuskan guru memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menciptakan pembelajaran aktif kreatif dan menyenangkan bagi siswa. Keadaan ini juga mengindikasikan masih rendahnya motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi dirinya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam mengajar. motivasi kerja merupakan daya pendorong dari dalam diri individu dan merupakan penyebab terjadinya aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Fenomena rendahnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas, terungkap dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang wakil kepala sekolah bidang kurikulum pada SMA Negeri Kota Pekanbaru, masih banyak guru yang datang terlambat kesekolah, sering tidak hadir dalam upacara dan sering tidak mengikuti rapat-rapat dinas di sekolah.

Sikap seseorang terhadap pekerjaan diduga akan memengaruhi kinerjanya. Di SMA Negeri Kota Pekanbaru masih ada dijumpai sikap kerja yang negatif, yaitu sikap yang dilandasi oleh status dan kepentingan semata. Sikap guru yang kurang mencintai profesinya dan rendahnya rasa percaya diri yang mereka miliki, diduga menjadi faktor yang ikut mempengaruhi kinerja guru.

Imbalan adalah salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Imbalan adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima personil. Seorang guru akan mengharapkan imbalan yang nilainya sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang diembannya. Namun kenyataan yang ditemui memperlihatkan bahwa imbalan atau honor yang diberikan kepada guru-guru SMA Negeri Kota Pekanbaru masih relatif rendah.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Fenomena yang ditemui di lapangan, masih banyak guru-guru SMA Negeri kota Pekanbaru yang belum menguasai membuat perencanaan pembelajaran, penyajian pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelajaran belum direncanakan dan dilakukan secara baik, terutama merancang penilaian sebenarnya (*authentic assessment*). Fakta yang terjadi di lapangan penilaian yang dilakukan guru cenderung hanya mengukur aspek kognitif saja. Selain hal tersebut diatas penulis juga menemukan fenomena sebagai berikut: 1) sebanyak 12 dari 20 (60%) orang guru kurang kepedulian sebagian guru terhadap profesinya, seperti adanya keengganan guru untuk membuat dan melengkapi administrasi

pembelajaran. Profesi mengajar adalah suatu jabatan yang mempunyai kekhususan yang memerlukan kelengkapan mengajar, keterampilan yang menggambarkan bahwa seorang guru itu dalam hal melaksanakan tugasnya, seperti membuat program pembelajaran yang meliputi program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran sampai kepada alat evaluasi adalah perangkat utama bagi guru dalam pemenuhan standar pelaksanaan pembelajaran dikelas. 2) sebanyak 5 dari 20 (25%) orang guru mengatakan belum ada pola “*teamwork*” dalam menyukseskan program kerja sekolah. 3) sebanyak 5 dari 20 (25%) rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan seperti sulitnya guru untuk menerima perubahan-perubahan yang mengarah kepada peningkatan kualitas pembelajaran. 4) sebanyak 8 dari 20 (40%) orang guru mengatakan bahwa belum optimalnya sosialisasi pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada guru-guru sehingga terjadilah persepsi pemahaman yang berbeda-beda seperti dalam menetapkan Kriteria Keteuntasan Minimal (KKM) pada setiap KD pelajaran, sebagian guru yang telah mendapatkan pelatihan bekerja menetapkan KKM sesuai dengan aturan dengan memperhatikan aspek kompleksitas, daya dukung dan intake siswa. Di samping itu masih ada guru yang menempuh jalan pintas yaitu menetapkan KKM sesuai dengan keinginan, dengan kata lain diperkirakan saja tanpa memperhatikan aspek yang harus dianalisis terlebih dahulu. 5) sebanyak 6 dari 20 (30%) orang guru kurang kepeduliannya terhadap perbedaan potensi peserta didik dalam kegiatan pembelajaran dikelas. 6) sebanyak 7 dari 20 (35%) rang guru mengatakan tidak efektifnya program kerja kelompok guru mata pelajaran ekonomi

sehingga cenderung memberikan pola pembelajaran sesuai dengan kemampuan dan kemauan sendiri-sendiri, akhirnya pola bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan pembelajaran tidak terlaksana. 7) sebanyak 3 dari 20 (15%) orang guru mengatakan kurangnya kecerdasan emosional guru dalam hubungan kerja sesama guru, siswa dengan unsur pimpinan.

Motivasi kerja adalah suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fenomena yang ditemui di SMA Negeri Kota Pekanbaru, bahwa guru kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Guru memandang pelaksanaan tugasnya sebagai rutinitas tanpa ada keinginan untuk mau meningkatkan keprofesionalannya. Hal ini tampak pada kehadiran guru disekolah hanya sewaktu jam pelajaran saja. Kebutuhan guru untuk dapat diterima oleh lingkungan kerja, dihormati dan dilibatkan dalam berbagai kegiatan belum terpenuhi sebagaimana mestinya. Selain hal tersebut diatas penulis juga menemukan fenomena sebagai berikut :

- 1) sebanyak 10 dari 20 (50%) orang guru mata pelajaran ekonomi menunda-nunda dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran dengan berbagai alasan, diantaranya karena perangkat yang dibuat belum siap dalam waktu yang telah ditentukan.
- 2) sebanyak 7 dari 20 (35%) guru mata pelajaran ekonomi saat bel berbunyi tidak langsung masuk ke kelas untuk melaksanakan pembelajaran tetapi mereka berbicara dengan teman sejawat yang seharusnya guru yang bersangkutan sudah berada didalam kelas,
- 3) sebanyak 12 dari 20 (60%) guru mata pelajaran ekonomi belum ada keinginan dalam membuat perangkat pembelajaran sendiri. Untuk memenuhi administrasi sekolah maka guru

tersebut meminta bantuan guru lain yang bukan guru sejenis untuk membuat perangkat pembelajarannya bahkan ada yang membeli perangkat pembelajaran dengan harga tertentu serta mengcopy paste sehingga perangkat pembelajaran yang dibuat itu tidak sesuai dengan keinginan dan kondisi sekolah tempat guru tersebut mengajar. Karena perangkat pembelajaran tersebut bukan guru ekonomi itu sendiri yang membuat maka dalam proses pembelajaran guru mengajar tidak berpedoman lagi dengan perangkat pembelajaran yang dibuat. Sehingga proses pembelajaran tidak terprogram lagi. 4) sebanyak 14 dari 20 (70%) guru mata pelajaran ekonomi yang merasa kemampuan mengajarnya sudah baik dan kaya dengan pengalaman-pengalaman enggan untuk disupervisi dan cenderung malas untuk menerima perubahan apalagi bertanya kepada yang lebih muda.

Manajemen sekolah diduga mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan pengamatan, belum diterapkannya format MBS sekolah, sehingga aplikasi manajemen partisipatif belum terlaksana. Fenomena yang ditemui di SMA Negeri Kota Pekanbaru, pengetahuan manajemen guru-guru hanya sebatas teori. Seolah-olah guru merasa terbebani dalam pelaksanaan prosedur manajemen pembelajaran.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, maka dapat diidentifikasi berbagai permasalahan sebagai berikut: sejauhmana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh kemampuan berinovasi guru terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh insentif terhadap kinerja guru? Sejauhmana pengaruh sikap terhadap tugas terhadap kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas begitu banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi. Namun, fenomena permasalahan yang paling dominan peneliti temukan dari survei awal berkaitan dengan faktor sertifikasi guru dan motivasi kerja guru yang masih rendah. Dengan demikian, peneliti menduga faktor sertifikasi dan motivasi kerja guru tersebut menjadi permasalahan dominan yang menyebabkan kinerja guru mata pelajaran ekonomi yang masih rendah.

Mengingat berbagai keterbatasan peneliti serta didasari oleh fenomena temuan lapangan yaitu kinerja guru mata pelajaran ekonomi SMA Negeri Kota Pekanbaru yang rendah diduga mempunyai keterkaitan dengan fenomena permasalahan sertifikasi dan motivasi kerja yang masih rendah, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini tentang “Analisis Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Guru mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru”

D. Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kinerja guru yang bersertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum sertifikasi?
2. Apakah kinerja Guru yang bermotivasi kerja tinggi lebih tinggi dibanding dengan guru yang rendah motivasi kerjanya?
3. Apakah terdapat interaksi antara sertifikasi dengan motivasi kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Kota Pekanbaru.
2. Pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Kota Pekanbaru
3. Interaksi antara sertifikasi dengan motivasi kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari penulisan ini adalah :

1. Secara Teoritis

Hasil penulisan ini berguna untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan, wawasan dan khasanah kajian pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam usaha pembangunan keilmuan terutama bagi penelitian lanjutan yang berkenaan dengan penelitian ini.

2. Secara Praktis

Hasil penulisan ini berguna sebagai informasi bagi para guru dalam meningkatkan kinerja guru melalui sertifikasi dan motifasi kerja. Sedangkan untuk kepala sekolah dan instansi terkait penulisan ini berguna untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang harus dilakukan dalam rangka upaya peningkatan sumber daya manusia agar mampu melahirkan kinerja yang bermutu.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru ekonomi yang sertifikasi daripada kinerja guru yang belum sertifikasi. Dimana kinerja guru ekonomi yang sudah sertifikasi lebih tinggi kinerjanya dibandingkan dengan kinerja guru ekonomi yang belum sertifikasi. Berdasarkan pengamatan yang terjadi dilapangan, guru yang sudah sertifikasi dalam melaksanakan pembelajaran lebih bersemangat, bertanggung jawab serta lebih disiplin sehingga kinerjanya semakin baik.
2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru ekonomi kelompok guru yang motivasi kerjanya tinggi daripada motivasi kerja rendah. Dimana kinerja guru ekonomi kelompok guru yang motivasi kerja tinggi tidak lebih baik dari pada kinerja guru ekonomi yang mempunyai motivasi kerja rendah. Dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai kinerja baik belum tentu guru yang mempunyai motivasi tinggi.
3. Terdapat interaksi antara guru sertifikasi dan tingkat motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sertifikasi dan motivasi kerja saling bergantung antara satu dengan yang lainnya dalam mempengaruhi kinerja guru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru, tetapi motivasi tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

B. Implikasi

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi guru, khususnya guru Mata Pelajaran Ekonomi. Sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru mata pelajaran ekonomi, karena sertifikasi menunjukkan bahwa guru itu sudah kompeten atau profesional dalam bidangnya, maka guru yang sudah profesional akan meningkatkan juga kinerjanya dalam proses pembelajaran.

Pembelajaran yang diharapkan adalah pembelajaran yang dapat meningkatkan aktivitas anak didik, dan hasil belajar anak didik. Dari seorang guru yang mempunyai kinerja yang tinggi maka akan menghasilkan anak didik yang berprestasi. Untuk meningkatkan kinerja itu maka dapat didukung dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi juga.

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan masukan pada peneliti bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, perlu meningkatkan motivasi kerja dan sertifikasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sertifikasi dan motivasi kerja dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru diharapkan Dinas Pendidikan dan instansi terkait agar memperhatikan dan mempertimbangkan secara objektif dalam menyeleksi guru untuk memperoleh sertifikasi. Karena sertifikasi diharapkan guru dapat meningkatkan kinerja guru, serta dapat menciptakan suasana pembelajaran yang lebih interaktif dan efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran.
2. Bagi guru yang sudah sertifikasi agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tuntutan dari kompetensi guru agar dapat meningkatkan prestasi siswa. Serta harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik.
3. Kepada peneliti lanjutan yang ingin melakukan penelitian serupa dapat mencobakan pada tempat dan guru mata pelajaran yang berbeda dan mengontrol variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Majid. (2005) *Perencanaan pembelajaran: pengembangan standar kompetensi guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Anoraga, Panji. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: pustaka Jaya.
- Anwar Prabu Mangku Negara. (2000) *Manajemen sumber daya Manusia*. Bandung: Rosda karya
- B. Uno, Hamzah. 2007. *Profesi Kependidikan Problema, solusi, dan reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Budiningsih, C. Asri. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamalik, Oemar. 2004. *Pendidikan Guru; Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, Enco. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2005. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosda.
- Ngalim, Purwanto. 2008. *Prinsip – Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta : Depdiknas.
- Poerwadarminta. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Qomari Anwar, dan Syaiful Sagala (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru sebagai Upaya menjamin mutu kualitas pembelajaran*. Jakarta : Uhamka Pres.
- Reksohadwiryo, Sukanto. 2002. *Orqanisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.