

**KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR
(Studi pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama)**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Magister
Sains (M. Si) di Bidang Ilmu Administrasi Publik**

Program Studi Ilmu Administrasi



Oleh:

NAMA	: MOHD AKIL
NOMOR MAHASISWA	: 207121119
BIDANG KAJIAN UTAMA	: ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

**KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR
(Studi pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama)**

TESIS

**MOHD AKIL
NPM : 207121119**

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. H. Herdi Salioso, SE., MA

Sekretaris

Dr. Hj. Rosmayani, S. Sos., M. Si

Anggota I

Dr. H. Nurman, S. Sos. M. Si

Anggota II

Dr. H. A. Tarmizi Yussa, M.A

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M. HUM

**KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR
(Studi pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama)**

TESIS

NAMA : MOHD AKIL
NPM : 207121119
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing,

Pembimbing I
Pekanbaru,


Dr. H. Herdi Salioso, SE., M.A

Pembimbing II
Pekanbaru,


Dr. Hj. Rosmayani, S. Sos., M. Si

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik
Universitas Islam Riau


Dr. H. Moris Adidi Yogia, S. Sos., M. Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian komprehensif penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MOHD AKIL**
NPM : **207121119**
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Penelitian : **Kinerja Guru Bersertifikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir (Studi pada Guru Tingka Sekolah Menengah Pertama).**

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Usulan konferehesif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

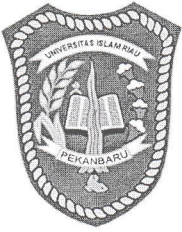
1. Bahwa, naskah Junal ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya palagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Maret 2022
Pembuat Pernyataan



MOHD AKIL



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 036/A-UIR/5-PPS/2022

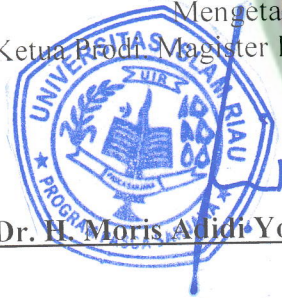
Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **MOHD AKIL**
NPM : **207121119**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 01 Maret 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi



Dr. H. Moris Alidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 01 Maret 2022
Staf Pemeriksa

Meini Giva Putri, S.Pd.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip *meinigiva*

Turnitin Originality Report

Processed on: 01-Mar-2022 08:55 WIB
ID: 1773421638
Word Count: 11823
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
1%	Internet Sources: 3% Publications: 2% Student Papers: 1%

KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR (Studi pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama) By Mohd Akil

1% match (Internet from 07-Apr-2021)
https://rohilkab.go.id/web-content/uploads/LAKIP_PENDIDIKAN_2019.pdf

1% match (Internet from 05-Oct-2018)
<http://repository.unpas.ac.id/37412/3/BAB%201.pdf>

KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR (Studi pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama) TESIS Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Penyusunan Tesis Pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Oleh: NAMA : MOHD AKIL NOMOR MAHASISWA : 207121119 BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI PUBLIK PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU 2022 KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR (STUDI PADA GURU TINGKAT SEKOLAH MENENGAH PERTAMA) OLEH : MOHD AKIL NPM : 207121119 Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang telah mendapat sertifikasi kompetensi guru. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru, yang diartikan sebagai output atas pekerjaan, baik secara kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang diperoleh guru dalam memenuhi tugas yang diberikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deksriptif, dimana dilakukan pengelompokan rentang skor kinerja guru. Responden dalam penelitian ini melibatkan seluruh guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir dari tahun 2016-2020 sebanyak 75 responden yang meliputi kelompok guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer. Penentuan responden dalam penelitian ini berdasarkan Teknik purposive sampling. Skala kinerja guru digunakan dalam mengumpulkan data penelitian, di mana skala ini meliputi 58 pernyataan yang disusun berdasarkan pendapat Mulyasa (2010) mengenai indikator kinerja guru yang kemudian disesuaikan dengan ketentuan Pendidikan nasional. Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan software statistik, yakni SPSS for Windows 20.00. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa sebagian besar kinerja guru SMP bersertifikat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir berada pada kategori tinggi. Selain itu, juga diketahui bahwasanya tidak ada perbedaan kinerja guru SMP jika dilihat berdasarkan kelompok guru PNS dan Tenaga Honorer. Kata Kunci : Sertifikasi, Guru, Kinerja ii PERFORMANCE OF CERTIFIED TEACHERS IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE OF ROKAN HILIR DISTRICT (STUDY ON TEACHERS IN JUNIOR HIGH SCHOOL) OLEH : MOHD AKIL NPM : 207121119 ABSTRACT This research aims to examine how is the performance of junior high school teachers who have acquired teacher competence certification. The variable in this study is the teacher's performance, which is defined as the output of the work, both in terms of quantity and quality of work obtained by the teacher in fulfilling the assigned task. This study uses descriptive quantitative methods, which is grouping the range of teacher performance scores. Respondents in this study involved all teachers at the Junior High School level at the Education and Culture Office of Rokan Hilir Regency from 2016-2020 totaling 75 people consisting of groups of Civil Servant teachers and Honorary Staff. Determination of respondents in this study based on purposive sampling technique. In collecting research data using a teacher performance scale consisting of 58 statements based on the opinion of Mulyasa (2010) regarding teacher performance indicators which are then adjusted to the provisions of national education. The data that has been collected in the study were analyzed using statistical software, namely SPSS for Windows 20.00. The investigation shows that the majority of certified junior high school teachers at the Rokan Hilir Regency Education and Culture Office have outstanding performance. Furthermore, it is well-known that there is no difference in performance between civil servant instructors and honorary personnel in junior high schools. Keywords: Certification, Teacher, Performance. iii BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Pendidikan memegang peranan penting dalam keberlangsungan hidup manusia. Hal ini mengandung makna bahwa setiap manusia memiliki hak dan keinginan untuk terus belajar. Pendidikan, dalam arti luas, adalah proses seumur hidup yang bertujuan sebagai sarana pengembangan diri untuk menjalani dan melangsungkan kehidupan. Akibatnya, sangat penting untuk menjadi terdidik. Keberhasilan suatu negara tidak dapat dinilai hanya dari segi pertumbuhan atau perkembangan manusianya, tetapi juga dari segi daya saingnya. Yang harus dibenahi untuk menghasilkan daya saing adalah kualitas pendidikan nasional sebagai landasan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM). Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh SDM yang dalam hal ini adalah terdidik dan tenaga kependidikan di semua jenjang pendidikan. Oleh karena itu, setiap tahun data pendidik dan tenaga kependidikan sangat diperlukan oleh masyarakat baik untuk pengadaan, pengembangan, dan perencanaan maupun untuk penyusunan profil pendidik dan tenaga kependidikan di semua jenjang pendidikan. Pada saat sekarang, penyediaan informasi dan data tentang tenaga kependidikan dan pendidik yang akurat, tepat guna, dan tepat waktu masih belum dapat dilaksanakan. Namun, penyediaan data pendidikan dan tenaga kependidikan setiap tahun telah dapat dilakukan, baik untuk tingkat nasional maupun provinsi. Selain itu, para pemerhati pendidikan juga memerlukan data SDM tidak hanya sampai tingkat provinsi melainkan juga sampai tingkat kabupaten dan kota. Data SDM pada tingkat kabupaten atau kota sampai saat ini belum dapat dipenuhi karena keterbatasan data dan prioritas dari anggaran yang ada. Sekolah adalah aspek terpenting dari pendidikan. Sekolah merupakan lembaga alternatif yang menyediakan layanan pendidikan. Sekolah memiliki misi, visi, fungsi, dan tujuan sebagai sebuah institusi. Sekolah membutuhkan pegawai yang profesional, tata kerja organisasi, dan dukungan dari berbagai sumber baik bantuan keuangan dan non keuangan untuk melaksanakan tujuannya, mewujudkan visinya, mencapai tujuannya, dan menjalankan tanggung jawabnya. Lembaga pendidikan sekolah yang menawarkan pendidikan formal juga dapat membantu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Lembaga ini telah mendapatkan

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 155/KPTS/PPs-UIR/2022

TENTANG

**PERUBAHAN JUDUL PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS – UIR, maka perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 2. Bahwa berdasarkan dari hasil ujian seminar proposal yang telah dilaksanakan, Tim penguji ujian seminar proposal menyarankan perlu adanya perubahan dari judul tesis.
 3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 9. Surat Permohonan Perubahan Judul **Sdr/i Mohd. Akil** tanggal 02 Maret 2022 yang berdasarkan dari usulan tim penguji seminar proposal tanggal 09 November 2021
 10. Mencabut SK Direktur sebelumnya Nomor : 509/KPTS/PPs-UIR/2021 tanggal 17 Juli 2021 tentang Penunjukan Pembimbing Penulisan Tesis Mahasiswa Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. H. M. Herdi Salioso, SE., M.A	Lektor Kepala	Pembimbing I
2	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **MOHD. AKIL**
N P M : **207121119**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**
Judul Tesis Baru : **"KINERJA GURU BERSERTIFIKAT DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR (Studi Pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama)".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 04 Maret 2022

Direktur

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum
NIP. 195408081987011002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia-Nya kepada Penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis dengan judul **“Kinerja Guru Bersertifikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir (Studi pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama)**, dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister Sains.

Penulis berupaya dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya memaksimal mungkin untuk Menyusun setiap setiap lembar bab per bab proposal tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditentukan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah proposal tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari pembaca. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada Lembaga Pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH, M. Hum yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan

sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan tesis ini.

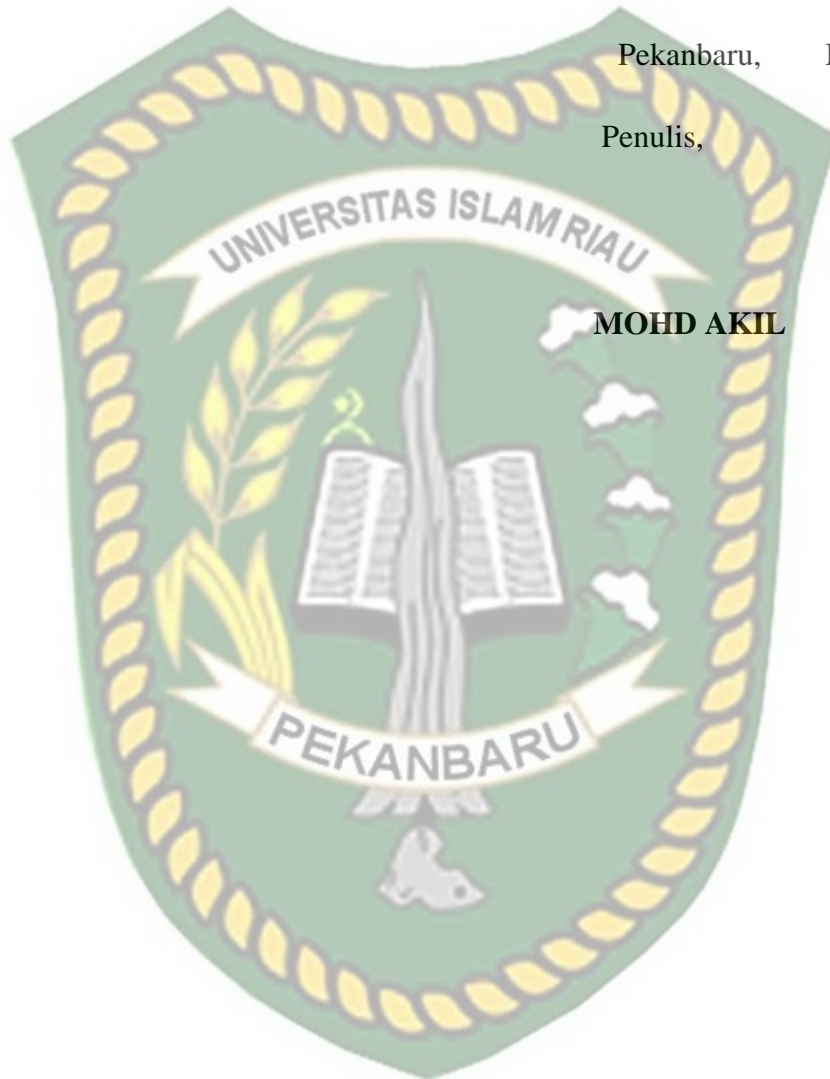
3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S. Sos., M.Si yang juga turut memberi pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.
4. Bapak Dr. H. Herdi Salioso, SE., M.A dan Ibu Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos. M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis.
5. Segenap Staf Pengajar, Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang berharga dan tak ternilai untuk bekal penulis di masa yang akan datang.
6. Seluruh Staf Bagian Akademik, Kemahasiswaan, Tata Usaha serta Karyawan Perpustakaan Pasca Sarjana Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan tesis ini.
7. Teman-teman seperjuangan jurusan Administrasi Publik dan seluruh Sahabat yang menyokong penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis juga menyadari bahwa proposal tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saya mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun ilmu pengetahuan, demi kesempurnaan dalam penulisan selanjutnya.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis,

MOHD AKIL



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN ROKAN HILIR (STUDI PADA GURU
TINGKAT SEKOLAH MENENGAH PERTAMA)**

**OLEH : MOHD AKIL
NPM : 207121119**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang telah mendapat sertifikasi kompetensi guru. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru, yang diartikan sebagai output atas pekerjaan, baik secara kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang diperoleh guru dalam memenuhi tugas yang diberikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deksriptif, dimana dilakukan pengelompokan rentang skor kinerja guru. Responden dalam penelitian ini melibatkan seluruh guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir dari tahun 2016-2020 sebanyak 75 responden yang meliputi kelompok guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer. Penentuan responden dalam penelitian ini berdasarkan Teknik *purposive sampling*. Skala kinerja guru digunakan dalam mengumpulkan data penelitian, di mana skala ini meliputi 58 pernyataan yang disusun berdasarkan pendapat Mulyasa (2010) mengenai indikator kinerja guru yang kemudian disesuaikan dengan ketentuan Pendidikan nasional. Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan *software* statistik, yakni *SPSS for Windows 20.00*. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa sebagian besar kinerja guru SMP bersertifikat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir berada pada kategori tinggi. Selain itu, juga diketahui bahwasanya tidak ada perbedaan kinerja guru SMP jika dilihat berdasarkan kelompok guru PNS dan Tenaga Honorer.

***Kata Kunci* : Sertifikasi, Guru, Kinerja**

**PERFORMANCE OF CERTIFIED TEACHERS IN THE DEPARTMENT OF
EDUCATION AND CULTURE OF ROKAN HILIR DISTRICT (STUDY ON
TEACHERS IN JUNIOR HIGH SCHOOL)**

**OLEH : MOHD AKIL
NPM : 207121119**

ABSTRACT

This research aims to examine how is the performance of junior high school teachers who have acquired teacher competence certification. The variable in this study is the teacher's performance, which is defined as the output of the work, both in terms of quantity and quality of work obtained by the teacher in fulfilling the assigned task. This study uses descriptive quantitative methods, which is grouping the range of teacher performance scores. Respondents in this study involved all teachers at the Junior High School level at the Education and Culture Office of Rokan Hilir Regency from 2016-2020 totaling 75 people consisting of groups of Civil Servant teachers and Honorary Staff. Determination of respondents in this study based on purposive sampling technique. In collecting research data using a teacher performance scale consisting of 58 statements based on the opinion of Mulyasa (2010) regarding teacher performance indicators which are then adjusted to the provisions of national education. The data that has been collected in the study were analyzed using statistical software, namely SPSS for Windows 20.00. The investigation shows that the majority of certified junior high school teachers at the Rokan Hilir Regency Education and Culture Office have outstanding performance. Furthermore, it is well-known that there is no difference in performance between civil servant instructors and honorary personnel in junior high schools.

Keywords: Certification, Teacher, Performance.

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel:

- Tabel 1.1 : Jumlah Kelulusan Guru Sertifikasi Tingkat SMP Tahun 2016-2020
- Tabel 1.2 : Tabel Perbandingan Kelulusan Guru Sertifikasi dengan Jumlah Keseluruhan Guru SMP di Kabupaten Rokan Hilir
- Tabel 2.1 : Penelitian yang Relevan
- Tabel 3.1 : Subjek Penelitian Guru SMP Bersertifikasi Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2016-2020
- Tabel 3.2 : Ketentuan Pilihan Jawaban Kuesioner dan Pembobotan
- Tabel 3.3 : Blue Print Skala Kinerja Guru
- Tabel 3.4 : Rentang Skor Kinerja Guru SMP Bersertifikasi
- Tabel 3.5 : Jadwal Kegiatan Tesis
- Tabel 4.1 : Jumlah Guru SMP di Kabupaten Rokan Hilir
- Tabel 4.2 : Sebaran Data Berdasarkan Demografis
- Tabel 4.3 : Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik
- Tabel 4.4 : Rumus Kategorisasi Variabel Kinerja Guru
- Tabel 4.5 : Rentang Nilai Skor Kinerja Guru SMP Bersertifikasi di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir
- Tabel 4.6 : Hasil Uji Normalitas Skala Kinerja Guru
- Tabel 4.7 : Tes Homogenitas Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian
- Tabel 4.8 : Deskripsi Berdasarkan Status Kepegawaian
- Tabel 4.9 : Independent T-test berdasarkan status kepegawaian

Gambar:

- Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Skala Penelitian
Lampiran 2	: Pertanyaan Wawancara
Lampiran 3	: Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 4	: Uji Normalitas
Lampiran 5	: Kategorisasi Penelitian
Lampiran 6	: Uji Homogenitas
Lampiran 7	: Uji T-test



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
Abstrak	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Guru.....	11
2.1.1 Profesi Guru	11
2.1.2 Pengertian Guru	12
2.1.3 Peran Guru	13
2.2 Kinerja Guru	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Pengertian Kinerja Guru.....	16
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	19
2.2.4 Indikator Kinerja Guru	20
2.2.5 Upaya Peningkatan Kinerja Guru.....	23
2.2.6 Penilaian Kinerja Guru	25
2.2.7 Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	26
2.3 Kompetensi Profesional Guru	28
2.3.1 Syarat Guru.....	28
2.3.2 Kompetensi Guru	29
2.4 Program Sertifikasi Guru.....	31
2.4.1 Sejarah Pelaksanaan Sertifikasi Guru.....	32
2.4.2 Mekanisme Sertifikasi Guru.....	33
2.4.3 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi Profesi Guru.....	35
2.5 Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru.....	37
2.6 Kerangka Berfikir.....	39
2.7 Penelitian Relevan.....	41
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	45
3.2 Definisi Variabel Penelitian	45
3.2.1 Kinerja Guru	46
3.2.2 Sertifikasi Guru.....	46
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.3.1 Populasi Penelitian	46
3.3.2 Sampel Penelitian	47
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.....	48
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	48

3.5	Teknik Analisis Data	51
3.5.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	52
3.5.2	Kuantitatif Deskriptif.....	52
3.6	Jadwal Pelaksanaan Penelitian	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Prosedur Penelitian	54
4.1.1	Persiapan Penelitian.....	54
4.1.2	Pelaksanaan Penelitian.....	54
4.2	Profil Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir	54
4.3	Jumlah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Ruang Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir	55
4.4	Hasil Penelitian.....	56
4.4.1	Deskriptif Subjek Penelitian.....	56
4.4.2	Deskriptif Data Penelitian	57
4.5	Analisis Tambahan	59
4.5.1	Uji Normalitas	59
4.5.2	Uji Homogenitas.....	59
4.5.3	Perbedaan Dua Kelompok Sampel Bebas (<i>Independent T test</i>).....	60
4.6	Pembahasan	61
BAB V.....		68
KESIMPULAN DAN SARAN.....		68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA		70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam keberlangsungan hidup manusia. Hal ini mengandung makna bahwa setiap manusia memiliki hak dan keinginan untuk terus belajar. Pendidikan, dalam arti luas, adalah proses seumur hidup yang bertujuan sebagai sarana pengembangan diri untuk menjalani dan melangsungkan kehidupan. Akibatnya, sangat penting untuk menjadi terdidik. Keberhasilan suatu negara tidak dapat dinilai hanya dari segi pertumbuhan atau perkembangan manusianya, tetapi juga dari segi daya saingnya. Yang harus dibenahi untuk menghasilkan daya saing adalah kualitas pendidikan nasional sebagai landasan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM).

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh SDM yang dalam hal ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan di semua jenjang pendidikan. Oleh karena itu, setiap tahun data pendidik dan tenaga kependidikan sangat diperlukan oleh masyarakat baik untuk pengadaan, pengembangan, dan perencanaan maupun untuk penyusunan profil pendidik dan tenaga kependidikan di semua jenjang pendidikan. Pada saat sekarang, penyediaan informasi dan data tentang tenaga kependidikan dan pendidik yang akurat, tepat guna, dan tepat waktu masih belum dapat dilaksanakan. Namun, penyediaan data pendidikan dan tenaga kependidikan setiap tahun telah dapat dilakukan, baik untuk tingkat nasional maupun provinsi. Selain

itu, para pemerhati pendidikan juga memerlukan data SDM tidak hanya sampai tingkat provinsi melainkan juga sampai tingkat kabupaten dan kota. Data SDM pada tingkat kabupaten atau kota sampai saat ini belum dapat dipenuhi karena keterbatasan data dan prioritas dari anggaran yang ada.

Sekolah adalah aspek terpenting dari pendidikan. Sekolah merupakan lembaga alternatif yang menyediakan layanan pendidikan. Sekolah memiliki misi, visi, fungsi, dan tujuan sebagai sebuah institusi. Sekolah membutuhkan pegawai yang profesional, tata kerja organisasi, dan dukungan dari berbagai sumber baik bantuan keuangan dan non keuangan untuk melaksanakan tujuannya, mewujudkan visinya, mencapai tujuannya, dan menjalankan tanggung jawabnya. Lembaga pendidikan sekolah yang menawarkan pendidikan formal juga dapat membantu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Lembaga ini telah mendapatkan kepercayaan publik dalam menyiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk bersaing dalam kompetisi internasional (Supardi, 2016).

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu ataupun kinerja guru. Bukan hanya tentang kesejahteraan guru, tetapi juga tentang profesionalisme dalam kaitannya dengan meningkatkan kinerja guru. Guru merupakan pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mengajar, mendidik, melatih,

membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, dan juga menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan formal, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (1).

Mendidik dan membimbing peserta didik adalah tugas penting seorang guru. Seorang guru memberikan informasi dan keterampilan kepada siswa sedemikian rupa sehingga siswa memiliki pengetahuan dan kemampuan. Guru sebagai pendidik merupakan mediator aktif bagi prinsip-prinsip moral yang tinggi dan luhur bagi masyarakat. Kualitas program pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas pengajarnya. Pengajar harus berupaya dalam menemukan identitas diri mereka sendiri dan mewujudkannya sesuai dengan keterampilan dan norma-norma pendidik profesional, jika mereka ingin menjadi pendidik yang profesional (Rusman, 2013).

Dikarenakan guru menduduki jabatan profesi yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan khusus, guru dituntut untuk berupaya meningkatkan kualitas dalam mengemban pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja, guru harus profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Wahyudi, 2012). Akibatnya, instruktur dengan kinerja yang sangat baik dapat secara efektif melaksanakan tugas guru yang berat.

Smith dalam (Mulyasa, 2005) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan yang dilakukan oleh setiap orang dalam rangka meraih tujuan

yang telah ditetapkan. Kinerja dijelaskan lebih lanjut sebagai konsep universal yang mengacu pada efektivitas operasional dan bagian dari perusahaan, dan pekerjaannya yang didasarkan pada kriteria dan standar yang berlaku. Karena perusahaan pada hakekatnya dikendalikan oleh manusia, kinerja mengacu pada bagaimana orang melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai standar sikap atau perbuatan yang berlaku untuk membentuk tingkah laku dan hasil yang diharapkan.

Perkembangan kinerja guru selama 5 tahun menunjukkan bahwa berdasarkan 7 indikator atau parameter guru maka yang bisa dihitung pada 3 jenjang pendidikan yang memiliki indikator yang lengkap, yaitu SD, SMP, dan SMA. Hasilnya menunjukkan bahwa, kinerja guru SD tahun 2019-2010 dari 78,69 mengalami kenaikan pada tahun 2014-2015 sebesar 83,70 atau naik sebanyak 1,24% setiap tahun. Adapun kinerja guru SMP tahun 2009-2010 dari 77,83 mengalami peningkatan pada tahun 2014-2015 sebesar 79,47 atau naik sebanyak 0,42% setiap tahun. Sedangkan, kinerja guru SMA tahun 2009-2010 dari 73,22 naik 75,49 atau sebesar 0,61% setiap tahun. Dengan demikian, kinerja guru dikdasmen adalah rata-rata dari ketiga jenjang pendidikan juga meningkat dari 76,58 tahun 2009/2010 menjadi 79,55 tahun 2014/2015 atau meningkat 0,76% per tahun (Departemen Pendidikan Nasional, 2010). Guru merupakan pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mengajar, mendidik, melatih, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, dan juga menilai

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan formal.

Istilah kualifikasi akademik mengacu pada ijazah jenjang pendidikan akademik yang wajib dimiliki oleh seorang dosen ataupun guru sesuai dengan jenjang, jenis, dan satuan pendidikan formal di lokasi penugasan. Sedangkan, kompetensi merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap atau perbuatan yang wajib dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen atau guru dalam menjalankan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik profesional. Prosedur pemberian sertifikasi pendidik kepada dosen dan guru dikenal dengan sertifikasi. Sertifikat pendidik adalah bukti resmi untuk mengakui status profesional guru atau dosen (Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

Adanya program sertifikasi diharapkan dapat membantu guru meningkatkan kinerja pembelajaran mereka secara lebih profesional. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seseorang harus memiliki kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik yang diperoleh melalui pendidikan profesi agar dapat dikatakan sebagai guru profesional.

Prosedur pemberian sertifikat atau dokumen resmi kepada guru dan dosen sebagai pengakuan atas statusnya sebagai tenaga profesional dikenal dengan istilah sertifikasi. Pemerolehan sertifikasi diamanatkan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Sisdiknas). Berdasarkan hal tersebut, sertifikasi guru

terlihat sebagai program yang prospektif. Pemerintah berusaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kinerja guru.

Selain meningkatkan kinerja guru, program sertifikasi juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru, atau dapat dikatakan bahwa kesejahteraan dan kinerja guru saling berhubungan satu sama lain. Secara nyata, program sertifikasi guru yang merupakan program unggulan pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru masih belum memperlihatkan kualitas kinerja guru, meskipun telah mengalami perubahan yang cukup signifikan ke arah yang positif. Dengan demikian, diperlukan upaya pemerintah untuk memotivasi guru, terutama guru pasca sertifikasi agar aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi dan kinerja seperti *workshop* dan pelatihan agar dapat memahami perkembangan informasi dan teknologi.

Menurut Malthis dan Jackson (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut antara lain (1) kemampuan individu; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan (5) hubungan individu dengan organisasi. Gibson (2007) menjelaskan bahwa terdapat 3 faktor yang berdampak terhadap kinerja, antara lain: (1) faktor individu (demografi individu, tingkat sosial, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, keterampilan, dan kemampuan); (2) faktor organisasi (*reward system* atau sistem penghargaan, kepemimpinan, desain pekerjaan, dan struktur organisasi);

(3) faktor psikologis (kepuasan kerja, motivasi, kepribadian, tingkah laku, peran, dan persepsi).

Setidaknya ada 10 faktor, baik eksternal maupun internal, yang mampu meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut, antara lain: (1) motivasi seseorang untuk bekerja; (2) rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya; (3) minat terhadap apa yang dikerjakannya; (4) penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri; (5) kesempatan untuk berkembang; (6) atensi kepala sekolah; (7) hubungan antar pribadi atau *interpersonal relationship* dengan sesama rekan pengajar; (8) KKG dan MGMP; (9) forum diskusi terbimbing, dan; (10) akses *library* (Mulyasa, 2007).

Kinerja guru merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, tetapi ini tidak berarti bahwa kinerja mereka sendiri akan meningkat secara otomatis ketika mereka berprofesi sebagai guru. Pemerintah telah menerapkan sejumlah program untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satunya adalah program sertifikasi, di mana program ini difokuskan pada peningkatan kesejahteraan guru sekaligus meningkatkan mutu pendidikan.

Program sertifikasi yang telah dilakukan pemerintah pusat terhadap guru tentu memberi harapan akan berkembangnya mutu pendidikan nasional, salah satunya pendidikan di Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan data dari panitia sertifikasi atau Pendidikan Profesi Guru (PPG) Provinsi diketahui bahwasanya perkembangan guru yang mengikuti sertifikasi

cenderung meningkat namun tingkat kelulusan dalam program sertifikasi cenderung stagnan.

Tabel 1.1 Jumlah Kelulusan Guru Sertifikasi Tingkat SMP Tahun 2016-2020 di Kabupaten Rokan Hilir

No	Tahun	Jumlah Kelulusan Sertifikasi
1	2016	13
2	2017	10
3	2018	11
4	2019	20
5	2020	21
	Jumlah	75

Jika kita lihat, kelulusan guru pada program sertifikasi dengan jumlah guru SMP di Rokan Hilir tentu tidak seimbang atau ideal. Lebih lanjut dapat terlihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Tabel Perbandingan Kelulusan Guru Sertifikasi dengan Jumlah Keseluruhan Guru SMP di Kabupaten Rokan Hilir

No	Tahun	Lulus	Jumlah Guru SMP	Persen
1	2016	13	1124	1.16
2	2017	10	1271	0.79
3	2018	11	1323	0.83
4	2019	20	1626	1.23
5	2020	21	1680	1.25
	Jumlah	75	7.024	5.26

Berdasarkan pada tabel terlihat bahwasanya perbandingan persentase kelulusan guru SMP dengan total jumlah guru SMP di 78 Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kabupaten Rokan Hilir menunjukkan adanya kinerja atau prestasi guru yang kurang baik. Hal ini terjadi karena berbagai faktor, diantara kinerja dan minimnya prestasi kemampuan diri para guru. Selain itu, jika dilihat pada data hasil Ujian Nasional (UN) tingkat SMP, Kabupaten Rokan Hilir berada pada tingkat ketujuh di Provinsi Riau dari 13 Kabupaten/Kota yang ada. Hal ini menunjukkan bagaimana peranan hasil didikan atau kinerja guru dalam mendidik siswa.

Prestasi seorang guru dalam program sertifikasi menunjukkan adanya keterampilan dasar yang dibawa seorang guru pada lokasi tempat tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja guru, khususnya guru SMP yang telah mendapatkan program sertifikasi. Hal ini dilakukan peneliti karena rata-rata pertumbuhan kinerja guru secara nasional pada tingkat SMP cenderung melambat. Sehingga peneliti memberi judul penelitian yaitu *“Kinerja Guru Bersertifikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir (Studi pada Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama)”*.

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana

kinerja guru yang telah memperoleh sertifikasi di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan untuk menganalisa kinerja guru bersertifikasi di ruang lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir.

1.4. Manfaat Penelitian

Riset ini memiliki manfaat, antara lain:

1. Secara teoritis, riset ini memberikan kontribusi pada peningkatan wawasan ilmu pengetahuan, terutama dalam dunia pendidikan.
2. Secara praktis, riset ini dapat menjadi bahan rujukan dan berkontribusi bagi peningkatan kinerja guru, dan bagi *stakeholder* pendidikan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian kepustakaan adalah sumber kepustakaan (seperti karya ilmiah, hasil penelitian, buku, dan lain sebagainya) yang digunakan oleh peneliti sebagai rujukan maupun untuk membandingkan dengan penelitian yang terdahulu. Baik literatur maupun temuan studi akan dijadikan sebagai sumber referensi atau perbandingan oleh peneliti.

2.1 Guru

2.1.1 Profesi Guru

Istilah "profesi" dan "keahlian" selalu identik. Yamin (2007:3) mendefinisikan ahli sebagai seseorang yang menjalankan tanggung jawab profesional (ahli). Di sisi lain, istilah "profesi" mengacu pada seseorang yang mencari pekerjaan berdasarkan keterampilan, bakat, metode, dan proses yang didasarkan pada kecerdasan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sardiman (2009: 133), profesi didefinisikan sebagai pekerjaan yang membutuhkan pendidikan lebih lanjut terkait ilmu pengetahuan dan teknologi dan yang digunakan sebagai instrumen fundamental untuk digunakan dalam kegiatan yang bermanfaat secara umum. Definisi profesi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memperkuat pernyataan Sardiman terkait pengertian profesi. KBBI mendefinisikan profesi sebagai jenis pekerjaan yang didasarkan dengan pendidikan keahlian (kejuruan, kompetensi, dan lain-lain) secara spesifik (KBBI, 2005: 897).

Dengan merujuk pada pemaparan terkait definisi profesi yang telah diuraikan sebelumnya, mengarahkan pada kesimpulan bahwa profesi merupakan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus dalam implementasinya. Dengan demikian, guru adalah sebuah profesi karena dibutuhkan keterampilan khusus dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2 Pengertian Guru

Merujuk pada Pasal 1 UU No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi sebagai dosen, konselor, guru, fasilitator, instruktur, widyaiswara, tutor, pamong belajar, dan istilah lain yang relevan dengan keahliannya, serta ikut serta dalam proses pelaksanaan pendidikan. Singkatnya, guru termasuk pendidik.

Guru dapat didefinisikan sebagai seseorang yang tanggung jawabnya meliputi usaha untuk mengembangkan potensi yang melekat dalam diri peserta didik di segala aspek, termasuk aspek fisik, intelektual, emosional, spiritual, dan lainnya. Suparlan (2008:13) menambahkan, bagaimanapun, guru secara hukum didefinisikan sebagai seseorang yang mendapat SK untuk mengajar baik dari swasta maupun pemerintah. Guru menurut Imran (2010:23), adalah suatu profesi atau jabatan yang membutuhkan keterampilan khusus untuk menjalankan tanggung jawab utamanya, yang meliputi mengajar, mendidik, melatih, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, dan juga menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan menengah, dan pendidikan dasar.

Merujuk pada beberapa definisi yang telah diungkapkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa guru adalah seseorang yang telah menerima Surat Keputusan (SK) baik dari pemerintah maupun pihak swasta, yang menekuni profesi yang membutuhkan kompetensi khusus terkait mendidik dan mengajar peserta didik melalui jalur pendidikan formal, pendidikan menengah, pendidikan dasar, dan pendidikan anak usia dini, yang tujuan utamanya adalah mencerdaskan anak bangsa di segala bidang.

2.1.3 Peran Guru

Dalam pembelajaran, guru memegang peranan penting. Siswa membutuhkan bantuan seorang guru dalam proses pengembangan diri dan optimalisasi bakat, serta kemampuannya. Sulit bagi seorang siswa untuk mencapai tujuan hidupnya tanpa bantuan seorang guru. Ini didasarkan pada gagasan bahwa manusia adalah “zoon politicon” yang senantiasa membutuhkan bantuan orang lain.

Terdapat 19 peranan guru dalam kegiatan belajar mengajar yang diidentifikasi oleh Mulyasa (2015:37), antara lain: guru sebagai pembimbing, pengajar, pendidik, pelatih, kulminator, pengawet, evaluator, emansivator, aktor, pembawa cerita, pemindah kemah, pekerja rutin, pembangkit pandangan, pendorong kreativitas, peneliti, pribadi, panutan dan teladan, pembaharu (*innovator*), dan sebagai penasihat.

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja individu adalah tindakan yang dilakukan setiap orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Terdapat banyak pengertian kinerja dalam konteks ini. Smith dalam (Mulyasa, 2015:136) mendefinisikan kinerja sebagai produk akhir dari suatu proses, manusia, dan lain-lain. Output atau hasil dari suatu proses disebut kinerja. Lebih lanjut Mulyasa mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai unjuk kerja, hasil kerja, implementasi kerja, atau prestasi kerja.

Kinerja adalah konsep universal yang mengacu pada aspek organisasi dan pekerjanya, serta efektivitas operasional perusahaan yang didasarkan pada kriteria dan standar yang telah ditentukan. Karena pada dasarnya organisasi dilaksanakan oleh manusia, maka kinerja adalah sikap atau perbuatan manusia dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi untuk meraih standar tingkah laku yang telah ditetapkan guna mencapai perilaku dan hasil yang diharapkan. Berikut adalah pernyataan Prawirasentono (2014:2) terkait kinerja:

“Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok individu dari melaksanakan beberapa pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang setiap individu untuk memenuhi tujuan organisasi dengan cara yang beretika dan bermoral, legal, dan tidak melanggar hukum”.

Komparasi antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditentukan adalah definisi prestasi kerja, yang hampir identik dengan konsep kinerja. Dalam skenario ini, kinerja terutama berkaitan dengan hasil pekerjaan.

Merujuk pada definisi yang telah dipaparkan sebelumnya mengarahkan kepada kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian prestasi kerja individu. Produk akhir atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu disebut sebagai kinerja atau prestasi kerja. Pencapaian tugas ini juga berfungsi sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang. Kinerja yang baik dapat didefinisikan sebagai pekerjaan individu yang sesuai dengan atau bahkan melampaui standar kerja yang telah ditentukan.

Kinerja yang dimaksud diharapkan berkualitas tinggi, namun mencapai kuantitas yang ditargetkan. Suatu tugas harus dievaluasi dari segi kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kuantitas yang dapat dihasilkan sesuai rencana yang ditetapkan sebelumnya.

2.2.2 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru ditentukan oleh standar yang berlaku. Kinerja guru dapat ditentukan dan dievaluasi dengan menggunakan seperangkat persyaratan atau standar kompetensi yang wajib dipenuhi oleh setiap pendidik. Perilaku yang dimaksud dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran. Merujuk pada Sahertian yang mengutip pernyataan Kusmianto (2007: 49) dalam buku yang berjudul “Buku Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas” mengungkapkan beberapa hal terkait standar kinerja guru sebagai berikut:

“Kriteria ini mengukur seberapa baik guru mampu menyelesaikan pekerjaan mereka, termasuk: (1) keterlibatan guru secara aktif dalam memimpin; (2) melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan pembelajaran; (3) mempersiapkan dan merencanakan pelajaran; (4) pemanfaatan media untuk mengajar (5) bekerja dengan peserta didik secara perseorangan”.

Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab merancang dan menjalankan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, membimbing, melatih, melaksanakan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, terutama dosen universitas.

Penjelasan lain tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen, yang mengungkapkan bahwa

guru harus merancang pembelajaran, menjalankan prosedur pembelajaran yang berkualitas, serta mengukur dan menilai hasil belajar sebagai bagian dari standar kinerja guru dalam menjalankan kewajiban profesionalnya. Salah satu bentuk kinerja guru adalah tugas pokok guru, yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar.

Pandangan lain yang dikemukakan oleh Soedijarto (1993) adalah bahwa terdapat empat gugus keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, antara lain: (1) merancang rencana pengajaran dan pembelajaran; (2) menjalankan dan memandu kegiatan pembelajaran; (3) mengevaluasi perkembangan kegiatan pengajaran dan pembelajaran; (4) menjalin hubungan dengan siswa. Disebutkan pula dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah bahwa beban kerja tenaga pendidik sebagian besar terdiri dari kegiatan utama sebagai berikut: (1) menyiapkan pembelajaran; (2) menjalankan aktivitas belajar mengajar; (3) membina dan mendidik siswa; (4) mengevaluasi hasil belajar mengajar; (5) melakukan tugas tambahan.

Ketika seorang guru melakukan interaksi belajar mengajar di kelas, serta persiapannya dalam bentuk program semester maupun pengajaran, kinerja guru dapat terlihat. Terkait pentingnya evaluasi kinerja guru, Departemen Pendidikan Georgia membuat *Teaching Performance Assessment (TPA)*, yang kemudian diubah menjadi Alat

Penilaian Kemampuan Guru (APKG) oleh Departemen Pendidikan Nasional. Adapun APKG ini mencakup atas: (1) keterampilan interpersonal; (2) tata cara pembelajaran; (3) RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).

Kegiatan belajar mengajar tidak sesederhana ketika seorang guru menyampaikan materi pelajaran di kelas. Akan tetapi, untuk melaksanakan pembelajaran yang baik, seorang guru harus melakukan persiapan yang memadai agar pembelajaran dapat terarah sesuai dengan tujuan pembelajaran yang terdapat dalam indikator kesuksesan pembelajaran. Kegiatan belajar mengajar merupakan serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh seorang guru, dimulai dengan menyiapkan kegiatan belajar mengajar, dilanjutkan dengan melaksanakan pembelajaran, dan diakhiri dengan memberikan penilaian, serta memberikan perbaikan bagi peserta didik yang tidak lulus penilaian.

Kesimpulannya, kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja seorang guru yang didasarkan pada kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang terdiri atas merencanakan aktivitas belajar mengajar, pelaksanaan, melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran, dan pembinaan hubungan antarpribadi dengan peserta didik.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Mulyasa (2015) mengungkapkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Gaya kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah berhubungan erat dengan sistem yang digunakan;
- b. Keterampilan, di mana semakin baik tenaga kependidikan dalam pekerjaannya, semakin mudah bagi mereka untuk berkolaborasi dan memanfaatkan fasilitas secara efektif dan efisien.
- c. Jenjang pendidikan. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki wawasan yang luas;
- d. Sikap mental yang meliputi etika kerja, disiplin, dan motivasi kerja;
- e. Motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan adanya hubungan industrial;
- f. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan;
- g. Fasilitas pembelajaran yang berkualitas akan meningkatkan kinerja guru;
- h. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik;
- i. Jaminan sosial yang diberikan lembaga terkait;
- j. Kesehatan, akan meningkatkan motivasi kerja;
- k. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai;

1. Peluang untuk sukses dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih keras dan menggunakan potensi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Mulyasa menambahkan bahwa setidaknya ada 10 faktor, baik eksternal maupun internal, yang mampu meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut, antara lain: (1) motivasi seseorang untuk bekerja; (2) rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya; (3) minat terhadap apa yang dikerjakannya; (4) penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri; (5) kesempatan untuk berkembang; (6) atensi kepala sekolah; (7) hubungan antarpribadi atau *interpersonal relationship* dengan sesama rekan pengajar; (8) KKG dan MGMP; (9) forum diskusi terbimbing, dan; (10) akses *library*. Surya (2004:10) mengutarakan pandangan lain terkait faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja guru sebagai berikut:

“Kepuasan kerja, yang erat kaitannya dengan kesejahteraan guru, merupakan aspek kunci yang erat kaitannya dengan kinerja profesional mereka. Berikut adalah faktor-faktor yang melatarbelakangi kepuasan tersebut: (1) kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi diri; (2) kondisi lingkungan kerja; (3) hubungan interpersonal; (4) rasa aman; (5) imbal jasa.

2.2.4 Indikator Kinerja Guru

Dalam rangka pembinaan karir, pangkat, dan jabatan, setiap butir kegiatan tugas pokok guru dievaluasi. Untuk melaksanakan tugas utama seorang guru, guru dituntut untuk mampu menguasai dan menerapkan

keterampilan dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dipersyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.

Untuk memenuhi tanggung jawab seorang guru, guru sebagai tenaga pendidik profesional dituntut untuk memiliki seperangkat kompetensi tertentu, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu. Kompetensi guru dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya bersifat komprehensif dan integratif, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Mulyasa (2010) mengenai indikator pengukuran kinerja guru yang disesuaikan dengan ketentuan pendidikan nasional terdiri atas:

1. Atas Dasar Pedagogik:
 - a) Mengenalı keprıbadıan siswa;
 - b) Pemahaman secara menyeluruh terhadap konsep dan prinsip-prinsip pembelajaran;
 - c) Mengembangkan kurikulum;
 - d) Kegiatan belajar mengajar yang edukatif;
 - e) Mengenalı dan memaksimalkan potensi;
 - f) Interaksi dengan siswa;
 - g) Evaluasi dan penilaian.
2. Atas Dasar Kepribadian:
 - a) Mempunyai motivasi kerja yang tinggi, bertanggungjawab, dan memiliki kebanggaan akan profesinya sebagai seorang guru.

b) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.

c) Mempunyai sifat teladan dan berkepribadian dewasa.

3. Atas Dasar Sosial:

a) Memiliki sikap inklusif, tidak memihak, serta tidak membeda-bedakan.

b) Hubungan yang terjalin dengan tenaga kependidikan, antar sesama rekan pengajar, peserta didik, dan orang tua.

4. Atas Dasar Profesional:

a) Kemampuan untuk memahami dan menerapkan teori, konsep, struktur, dan kerangka kerja yang mendasari banyak disiplin ilmu yang diajarkan.

b) Meningkatkan profesionalisme melalui perbuatan introspektif.

Sedangkan menurut Maulid (2006), keterampilan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal merupakan tiga indikator untuk mengukur kinerja guru. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator:

a. Keterampilan teknis mengacu pada kapabilitas untuk menggunakan informasi, metode, prosedur, dan peralatan yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman pribadi dengan tujuan untuk menjalankan tanggung jawab.

- b. Keterampilan konseptual mengacu pada kapabilitas untuk mendalami kompleksitas organisasi dan aklimatisasi disiplin bagian operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal mengacu pada kapabilitas untuk bekerja dengan baik dengan individu lain, dan kesediaan guru untuk membuat kesepakatan.

Sebagian besar pakar pendidikan menyebutkan beberapa kompetensi tertentu yang wajib dikuasai oleh seorang guru. Namun, secara konstitusional berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 ayat (1) bahwa kompetensi yang wajib kuasai oleh guru minimal meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh.

Berdasarkan penjabaran di atas, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa seorang guru dituntut untuk mempunyai kompetensi yang proporsional, jika ingin mendapatkan penilaian kinerja yang tinggi dalam evaluasi kinerja guru.

2.2.5 Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Kinerja guru yang buruk tentu akan membuat gundah kepala sekolah. Guru yang berkinerja buruk akan berdampak terhadap menurunnya kualitas pendidikan dan menghambat sekolah untuk meraih visinya. Upaya pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan, menurut Barnawi (2012:78), pada umumnya merupakan kebutuhan

prestasi kerja yang diinginkan. Jika standar kinerja belum tercapai, maka harus dilakukan upaya untuk mencapai standar kinerja tersebut sehingga kinerja baru dapat menumbuhkan dan mendorong kinerja secara maksimal.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 25/0/1995 tentang petunjuk teknis dan ketentuan pelaksanaan jabatan fungsional guru dan nilai kredit, sebagaimana disebutkan dalam Ulfa (2009), kinerja guru didefinisikan sebagai prestasi kerja guru di bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam putusan tersebut juga disebutkan bahwa guru berkewajiban untuk menjalankan tugasnya yang meliputi:

1. Merancang program mengajar;
2. Menyediakan program mengajar;
3. Menganalisis hasil evaluasi pembelajaran;
4. Evaluasi hasil pembelajaran;
5. Merancang dan menjalankan program pengayaan dan perbaikan;
6. Melaksanakan riset di bidang pendidikan;
7. Melakukan pengembangan kurikulum;
8. Berpartisipasi dalam seminar, aktivitas ilmiah, lokakarya ataupun aktivitas berkelompok;
9. Disiplin ilmu.

Dalam kehidupan bernegara, profesi guru sangatlah penting. Hal ini karena pendidikan berperan penting dalam keberlangsungan hidup suatu negara. Karena pendidik merupakan bagian terpenting dari proses

pendidikan, maka mutu pendidikan terutama dipengaruhi oleh kemampuan pendidik untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di masyarakat. Dengan demikian, untuk memajukan suatu negara maka dibutuhkan Langkah untuk meningkatkan profesi guru sebagai pendidik. Peningkatan kualitas guru akan berdampak terhadap meningkatnya mutu pendidikan, baik dari segi hasil maupun proses. Tidak mudah untuk mengembangkan profesi guru. Banyak variabel yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan lingkungan di mana pengembangan tersebut dilakukan, terutama jika variabel-variabel tersebut dapat menghambat upaya untuk menumbuhkan profesi guru.

2.2.6 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru adalah metode membandingkan kinerja satu guru dengan yang lain atau dengan kriteria tertentu. Penilaian kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Handoko (2014:135), adalah proses di mana bisnis mengembangkan atau mengevaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja umumnya merupakan aspek penting dalam memajukan organisasi secara efisien dan efektif, karena tersedianya rencana ataupun kebijakan yang lebih menjanjikan untuk karyawan.

Untuk mengukur kinerja guru, berbagai model instrumen dapat digunakan. Lembar observasi atau evaluasi dan skala penilaian, di sisi lain merupakan model yang cocok untuk dijadikan sebagai instrument utama penelitian. Skala penilaian menilai sikap atau penampilan seseorang melalui pernyataan sikap pada kontinum ataupun golongan

dengan arti ataupun nilai. Observasi adalah sarana pengumpulan data yang banyak digunakan untuk meninjau perilaku seseorang atau proses terjadinya suatu aktivitas yang dapat diobservasi, baik dalam kondisi alam asli maupun kondisi buatan. Salah satu variabel yang paling relevan untuk diteliti melalui observasi adalah perilaku guru dalam mengajar.

Dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan, penilaian kinerja guru adalah teknik untuk mengukur tingkat kesuksesan pendidik dalam menjalankan tugas utama mengajar. Penilaian kinerja berperan untuk memberikan guru umpan balik terkait keterampilan, potensi, kekurangan, dan kelebihan mereka. Bagi sekolah, hasil evaluasi guru berperan penting dalam mengambil keputusan.

2.2.7 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru memberikan manfaat bagi suatu sekolah karena penilaian ini berperan dalam mencapai standar, kriteria ataupun ukuran yang telah ditentukan oleh sekolah. Dengan demikian, guru dapat mengatasi kekurangannya, melalui pemberian *feedback* kepada pendidik tersebut. Evaluasi kinerja pegawai memiliki manfaat sebagai berikut, menurut Mangkupawira (2001:224): (1) memperbaiki kinerja; (2) kompensasi disesuaikan; (3) *decision making*; (4) sarana untuk melatih dan mengembangkan diri; (5) mengembangkan dan merencanakan pekerjaan; (6) efektivitas prosedur penempatan karyawan; (7) informasi yang tidak akurat; (8) kesalahan desain kerja; (9) memiliki peluang

yang sama dalam bekerja; (10) ancaman dari luar; (11) *feedback* terhadap sdm.

Berikut ini adalah pernyataan Mulyasa (2015:157) terkait manfaat evaluasi tenaga pendidik:

“Prestasi individu dan keterlibatan dalam aktivitas sekolah umumnya menjadi fokus evaluasi tenaga kependidikan. Evaluasi ini sangat penting tidak hanya untuk sekolah, tetapi juga untuk pendidik. Evaluasi bermanfaat bagi tenaga pendidik sebagai *feedback* dalam berbagai faktor yang meliputi: kelemahan, akurasi, potensi, dan keterampilan, yang kemudian dapat digunakan untuk penentuan rencana, jalur, dan tujuan, serta untuk mengembangkan karir. Hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik berperan penting bagi sekolah dalam hal *decision making* terkait berbagai masalah, seperti mengidentifikasi kebutuhan program sekolah, sistem imbalan, promosi, seleksi, penerimaan, pengenalan, penempatan, dan aspek lainnya dari prosedur pengembangan SDM secara menyeluruh.”.

Merujuk pada penjabaran di atas, dapat diketahui bahwa sangat penting bagi sekolah untuk melakukan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri dan bagi sekolah dalam hal membuat rencana atau strategi baru untuk memenuhi tujuan pendidikan nasional. Guru dapat menggunakan hasil evaluasi untuk membantu mereka dalam meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja guru membantu pendidik dalam lebih memahami tanggung jawab mereka sehingga mereka dapat

melaksanakan pembelajaran seefisien mungkin untuk kepentingan siswa dan pengembangan profesional pendidik itu sendiri.

2.3 Kompetensi Profesional Guru

Sebagai seorang guru yang melaksanakan tugas sebagai pendidik dan aparatur pemerintahan, guru harus memiliki berbagai kompetensi yang dimiliki.

2.3.1 Syarat Guru

Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mengatur tentang persyaratan untuk menjadi seorang guru. Untuk menjadi guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut

- a. Pendidik wajib memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran, kualifikasi akademik, dan sehat jasmani rohani, agar dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi di atas merujuk pada pendidikan minimal yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, yang ditunjukkan dengan ijazah atau sertifikat kompetensi yang sesuai dengan standar yang berlaku.
- c. Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai agen pembelajaran:
 - a) Kompetensi kepribadian;
 - b) Kompetensi sosial;
 - c) Kompetensi profesional;

d) Kompetensi pedagogik.

d. Setelah menyelesaikan ujian kelayakan dan kesetaraan, individu yang tidak mempunyai sertifikat kompetensi ataupun ijazah seperti yang disebutkan sebelumnya, namun mempunyai keterampilan khusus yang dibutuhkan dan diakui dapat dipekerjakan sebagai guru.

Peran guru di dunia pendidikan pada umumnya dan mengajar pada khususnya, mengandung pengertian bahwa profesi sebagai guru menuntut individu yang menyandanginya untuk memiliki kepribadian yang baik dan memperoleh kompetensi melalui pendidikan sebagai pra-syarat untuk mencapai prestasi kerja. Tenaga pendidik memegang peranan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang unggul, dan diharapkan pendidik yang professional dalam pengelolaan pembelajaran dan pendidikan mampu berkontribusi dalam menghasilkan produk pendidikan yang bermutu tinggi.

2.3.2 Kompetensi Guru

Adanya keterampilan yang wajib dikuasai oleh guru memiliki maksud dan tujuan tertentu yang berpengaruh terhadap banyak aspek pendidikan. Menurut Hamalik (2003:35), kompetensi guru penting dalam dunia pendidikan karena: (1) penting dalam kaitannya dengan proses dan hasil pembelajaran peserta didik; (2) penting dalam penyusunan kurikulum; (3) penting dalam konteks pembinaan guru, dan; (4) digunakan sebagai instrumen seleksi untuk memilih guru.

Kompetensi mengacu pada kemampuan kuantitatif dan kualitatif seseorang. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap atau perbuatan yang wajib dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen atau guru dalam menjalankan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik profesional. Berbeda dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Depdiknas (2004:7) dalam Rasto yang mendefinisikannya sebagai nilai-nilai dasar, keterampilan, dan pengetahuan yang diekspresikan dalam kebiasaan berpikir dan berperilaku.

Kompetensi adalah keterampilan, kecakapan, dan kemampuan seseorang dalam kaitannya dengan profesi, jabatan, dan tugas yang dimiliki oleh seseorang (Trianto, 2007: 62). Kompetensi adalah satu kesatuan yang utuh dan bersifat kompleks yang merepresentasikan nilai, sikap, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang dalam kaitannya dengan komponen-komponen yang bisa diwujudkan atau diaktualisasikan melalui sikap ataupun perbuatan dan kinerja untuk melaksanakan suatu profesi (Dikti, 2001:9).

Berdasarkan beberapa definisi terkait kompetensi guru yang dijelaskan sebelumnya, kompetensi guru dapat disimpulkan sebagai keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki oleh seorang guru dalam mendidik siswanya untuk memperoleh keterampilan dan

memiliki kepribadian berbudi luhur sesuai dengan tujuan pendidikan. Dengan demikian, kompetensi guru menjadi suatu keharusan.

2.4 Program Sertifikasi Guru

Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat kepada suatu objek (orang, benda, atau organisasi) yang menunjukkan bahwa objek tersebut memenuhi kriteria atau persyaratan tertentu. Dalam skenario ini, sertifikasi adalah jaminan kualitas untuk pengguna objek. Pembuktian atau uji kelayakan dibutuhkan oleh seorang guru, karena gurulah yang bertanggung jawab dalam memberikan layanan pendidikan (organisasi sekolah) kepada masyarakat.

Sertifikasi guru merupakan metode pengujian kompetensi yang dimaksudkan untuk menunjukkan penguasaan seseorang atas serangkaian kompetensi sebagai dasar untuk memberikan sertifikat pendidik, atau tindakan pemberian sertifikat pendidik kepada dosen dan guru, atau dokumen resmi lainnya yang berperan dalam mengakui status tenaga pendidik profesional (Kunandar, 2007). Pada hakekatnya, sertifikasi guru merupakan program yang ditujukan untuk mengembangkan tenaga pendidik profesional yang kompeten dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya sebagai pendidik dan guru sejalan dengan misi dan visi sekolah, serta tujuan pendidikan secara umum. Deskripsi kualitatif mengenai hakekat sikap dan perbuatan guru yang penuh makna merupakan definisi dari kompetensi guru. Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen,

kompetensi didefinisikan sebagai sekumpulan keterampilan, pengetahuan, dan sikap atau perbuatan yang wajib dihayati, dikuasai, dan dimiliki oleh dosen maupun guru dalam menjalankan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik profesional.

Sesuai dengan penjelasan di atas, sertifikasi guru adalah suatu cara untuk membangkitkan keinginan dan potensi guru agar mampu mengatur dirinya sendiri dan lingkungannya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan. Sertifikasi guru menjadi salah satu standar yang harus dicapai oleh guru agar dapat diakui sebagai pendidik yang kompeten dan dapat meningkatkan lulusan pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat diakui sebagai pendidik profesional dan menciptakan lulusan pendidikan yang unggul, seorang guru harus memenuhi semua persyaratan agar dapat memperoleh sertifikat pendidik yang merupakan bukti telah memenuhi kualifikasi dan syarat yang telah ditentukan.

2.4.1 Sejarah Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Di Indonesia, terdapat dua jalur proses sertifikasi guru, antara lain: program persiapan alternatif (*alternative preparation program*) dan program persiapan tradisional (*tradisional preparation program*). Kemitraan antara Departemen Agama Provinsi ataupun Dinas Pendidikan Nasional Daerah dengan Perguruan Tinggi merupakan penyelenggara yang bertanggung jawab atas pelaksanaan sertifikasi.

Dalam hal sertifikasi, pemerintah dan pemerintah daerah menanggung pembiayaan sertifikasi, sebagaimana diatur dalam Undang-

Undang 14 Tahun 2005 Pasal 13 (Ayat 1), yang menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah dituntut untuk menyiapkan anggaran guna meningkatkan kualifikasi akademik dan memperoleh sertifikasi pendidik bagi guru pada jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, pemerintah, dan pemerintah daerah.

Di Indonesia, ada dua bentuk sertifikasi guru: sertifikasi guru pra-jabatan dan sertifikasi guru dalam jabatan. Permendiknas Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007, yang kemudian diubah menjadi Permendiknas RI No. 10 Tahun 2009 mengatur tentang sertifikasi guru dalam jabatan. Perguruan tinggi yang menawarkan program pengadaan tenaga kependidikan ditunjuk sebagai penyelenggara sertifikasi guru, di mana Mendiknas menetapkan Konsorsium Sertifikasi Guru yang mengakreditasi dan mengkoordinir program tersebut. Pembagian sertifikat langsung dan uji kompetensi merupakan proses untuk memperoleh sertifikasi guru dalam jabatan.

2.4.2 Mekanisme Sertifikasi Guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada pendidik, sesuai dengan Permendiknas No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Jabatan. Untuk guru pra jabatan, pelaksanaan sertifikasi dilaksanakan di LPTK yang sudah disertifikasi dan disahkan oleh pemerintah yang berakhir dengan ujian kompetensi. Perguruan tinggi baik swasta maupun negeri yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan wajib

menyelenggarakan sertifikasi guru. Sertifikasi pendidik dilakukan oleh lembaga universitas yang menyelenggarakan program pengadaan tendik yang disetujui dan disahkan oleh pemerintah, sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945 Pasal 11 Ayat 2. Perguruan tinggi dalam menjalankan program sertifikasi guru memiliki dua persyaratan yang harus dipenuhi. Syarat pertama, perguruan tinggi tersebut memiliki program studi perolehan tenaga kependidikan yang terakreditasi sesuai aturan yang berlaku.

Syarat kedua adalah perguruan tinggi tersebut ditunjuk oleh Menteri Pendidikan Nasional sebagai perguruan tinggi yang menyelenggarakan program sertifikasi. Asesor akan memutuskan apakah guru tersebut lulus ujian sertifikasi atau tidak. Asesor mengevaluasi kompetensi pendidik dengan berlandaskan pada standar kompetensi yang telah ditentukan. Perguruan tinggi yang menyelenggarakan program sertifikasi memiliki kewajiban dalam memilih, menyaring, dan menentukan asesor.

Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan diamanatkan dalam Peraturan Mendiknas No. 18 Tahun 2007, di mana pelaksanaannya dilakukan dalam bentuk portofolio. Sertifikasi bertujuan untuk menilai apakah guru mampu melaksanakan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, meningkatkan profesionalisme guru, serta mempercepat pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Guru yang berhasil menyelesaikan proses sertifikasi dianggap profesional di bidangnya. Istilah profesional yang dimaksud adalah pekerjaan yang menggunakan prosedur dan metode yang didirikan atas dasar intelektual, yang harus diajarkan dan selanjutnya dapat diturunkan untuk kepentingan masyarakat umum.

Guru yang menduduki jabatan yang sesuai dengan kriteria dapat dapat berpartisipasi dalam sertifikasi dengan pemberian sertifikat pendidik langsung (PSPL), sesuai Permendikbud Nomor 5 Tahun 2012. Verifikasi dokumen digunakan untuk melengkapi pola sertifikasi PSPL (Rastod, 2016).

2.4.3 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi Profesi Guru

Sertifikasi guru menjadi kebutuhan dalam peningkatan profesionalisme guru dalam melakukan pengajaran. Dengan demikian, proses sertifikasi dianggap sebagai komponen penting untuk mendapatkan sertifikat kompetensi yang memenuhi standar yang ditentukan. Sertifikasi guru adalah proses ujian kompetensi kompetensi yang ditujukan kepada guru ataupun calon guru yang ingin mendapatkan pengakuan dan mengembangkan kemampuannya sesuai dengan pilihan profesinya.

Sertifikat tersebut mengakui kompetensi guru ataupun calon guru yang memenuhi kualifikasi, atau profesionalisme guru dalam jenis dan tingkatan pendidikan tertentu. Menurut Wibowo dalam Mulyasa (2011), sertifikasi bertujuan untuk:

- a. Melindungi tenaga pendidik dan profesi guru;
- b. Melindungi dan membantu institusi pelaksana pendidikan dengan menyiapkan instrument dan menetapkan standar dalam memilih kandidat yang kompeten;
- c. Berkontribusi pada pengembangan pendidik dengan menawarkan solusi.

Berikut ini adalah manfaat dari tenaga kependidikan dan sertifikasi pendidikan:

- a. Pengawasan Mutu
 - 1) Pengenalan dan penetapan serangkaian keterampilan yang unik oleh lembaga sertifikasi.
 - 2) Meningkatkan profesionalisme melalui prosedur seleksi keanggotaan awal dalam organisasi profesi, serta peningkatan karir.
 - 3) Untuk mencapai peningkatan profesionalisme, diperlukan program pelatihan dengan kualitas yang lebih baik, prosedur seleksi yang lebih baik, dan upaya untuk belajar secara mandiri.
- b. Penjaminan Mutu
 - 1) Ada mekanisme pengembangan profesional, serta penilaian tentang seberapa baik kinerjanya.
 - 2) Dengan sertifikasi, calon guru akan mendapatkan pelatihan, kompetensi, dan keterampilan yang diinginkan.

Guru, peserta didik, kurikulum, lingkungan, sarana dan prasarana semuanya memiliki peran dalam keberhasilan pendidikan. Guru dalam proses pembelajaran di sekolah berperan penting dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, dan tampaknya mengabaikan variabel pendukung lainnya. Dengan demikian, efisiensi pendidikan sangat dipengaruhi oleh pendidik (guru).

2.5 Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, sertifikasi ini diadakan hanya dalam rangka meningkatkan pendidikan nasional dan kesejahteraan guru yang didasarkan oleh kinerja guru yang baik. Pembelajaran yang sebelumnya pasif, kini dapat menjadi aktif dengan sertifikasi ini. Karena pendidik bersertifikat bertanggung jawab dalam mengarahkan membimbing, mengajar, mendidik, mengevaluasi atau menilai siswa, mereka harus memiliki kompetensi yang unggul dan berkualitas. Berdasarkan pemaparan tersebut, guru yang telah bersertifikasi diharapkan akan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk memfasilitasi pembelajaran siswa.

Dengan demikian, tujuan diadakannya program sertifikasi oleh pemerintah adalah untuk membantu pendidik dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Merujuk pada Sisdiknas, pendidik didefinisikan sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab menyusun dan menjalankan kegiatan belajar mengajar, melatih, membimbing, mengevaluasi kegiatan belajar mengajar, melaksanakan

penelitian pengabdian kepada masyarakat, khususnya pendidik di perguruan tinggi (Sisdiknas, 2010).

Guru bersertifikat adalah guru yang telah memenuhi kompetensi sebagai pendidik, di mana kompetensi tersebut merupakan seperangkat nilai-nilai dari petunjuk praktis profesional, keterampilan, dan ilmu pengetahuan. Pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi yang mencakup atas kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik. Guru dengan kompetensi tersebut adalah guru yang dalam pandangan rekan kerjanya mampu bekerja dengan sungguh-sungguh, menunjukkan komitmen yang tinggi, dan melebihi ekspektasi untuk mencukupi kebutuhan peserta didik.

Sesuai dengan pemaparan di atas, terdapat satu teori yang mengemukakan bahwa pendidik bekerja tergantung pada kecakapan dan keterampilan yang diperoleh melalui kompetensi pendidik. Karena meskipun kecakapan dan keterampilan seseorang tergolong tinggi, ia tidak akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila tidak didukung dengan kompetensi pendidik.

Namun, sebaik apapun kompetensi seorang pendidik, tidak akan sempurna dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, kecuali didukung dengan kecakapan dan keterampilan (Supardi, 2013).

Merujuk pada teori yang telah dijabarkan di atas, terbukti bahwa sertifikasi guru dan kompetensi guru yang baik berdampak terhadap kinerja seorang guru.

2.6 Kerangka Berfikir

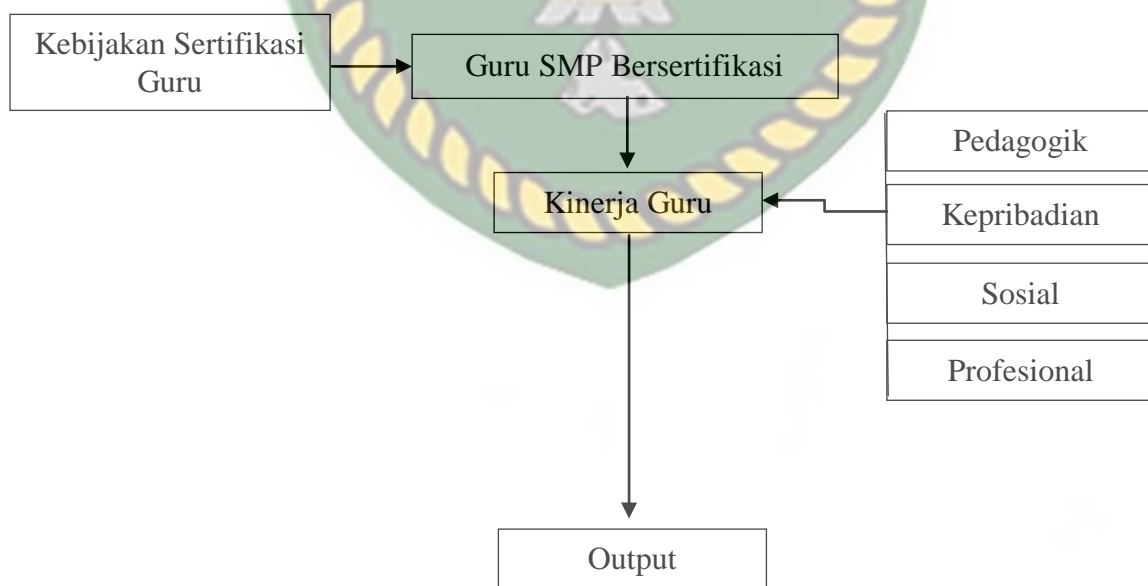
Di dunia pendidikan, guru memegang peranan penting. Meskipun memiliki sumber daya pendidikan yang cukup, tidak ada artinya tanpa kualitas guru yang sesuai, dan berlaku kebalikan (Mulyasa, 2003). Kompetensi guru juga harus diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Kualitas pengajaran tercermin dari kompetensi guru. Pengetahuan yang dimiliki dan profesionalisme dalam mengajar akan menunjukkan kompetensi tersebut.

Guru adalah aparatur negara yang menjalankan kewajibannya sebagai pendidik dan berperan sebagai perantara dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu keberhasilan dalam pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran seorang guru. Untuk mengikuti kebutuhan pendidikan yang selalu berubah di era globalisasi saat ini, guru sebagai pendidik harus terus mengembangkan keterampilan mengajar mereka. Guru adalah pegawai negeri profesional yang tanggung jawab utamanya adalah melatih, mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik (Juni Priansa, 2014).

Dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam mengajar, pemerintah membuat kebijakan setiap guru harus mendapatkan sertifikasi, dimana sertifikasi adalah sebuah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga

profesional. Sebagaimana tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait pentingnya kualitas guru dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, kebijakan ini merupakan upaya untuk memastikan bahwa setiap guru memenuhi standar pengajaran yang telah ditetapkan dan dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengimplementasi kebijakan sertifikasi terhadap guru banyak fenomena yang terjadi. Ada sejumlah masalah yang timbul secara tidak terduga, sebagaimana yang dikatakan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) bahwasanya kinerja guru yang bersertifikasi masih belum sesuai harapan. Tentu hal ini menjadi catatan bagi peneliti untuk melihat bagaimana kinerja guru, khususnya guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang telah memperoleh sertifikasi. Diagram berikut merangkum kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.7 Penelitian Relevan

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tinjauan pustaka disebut sebagai penelitian yang relevan. Dalam kebanyakan kasus, tidak pernah ada penelitian yang sepenuhnya baru dalam sebuah penelitian, di mana pasti akan selalu ada hubungan dengan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, pada bagian ini perlu dilakukan pengkajian secara kritis terhadap temuan penelitian-penelitian sebelumnya untuk mengetahui dimana letak disparitas antara penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis saat ini. Adapun tabel 2.1 di bawah ini merangkum beberapa penelitian relevan:

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Judul dan Penulis	Tahun	Hasil
1	Kinerja Guru Jabatan Yang Telah Lulus Sertifikasi Guru. (Soebagyo Brotosedjati)	2012	Sertifikasi telah dapat meningkatkan kesejahteraan, martabat guru, kedisiplinan dan kompetensi pedagogis, dengan selang kepercayaan 95 % (α 0,05).
2	Kinerja Guru Bersertifikat Profesi dalam Pembelajaran di SMK Negeri se-Kota Magelang. (Tethys Arsynta)	2015	Menyimpulkan bahwa kinerja guru bersertifikat profesi dalam perencanaan pembelajaran dikategorikan baik; kinerja guru sertifikasi di Gugus Mangga pada komponen pengembangan diri berada pada kriteria kurang baik.
3	Pengaruh Sertifikasi	2017	Program sertifikasi berdampak

	Terhadap Terhadap Kinerja Pendidik (Studi Pada Guru Bersertifikasi di SDN 2 Tanjung Senang). (Lesty Gustina)	dengan kinerja guru di SDN 2 Tanjung Senang.
4	Kinerja Guru Pasca 2017 Sertifikasi. (Sudirman dan Agus Hakri Bakingo)	Studi ini menemukan bahwa mayoritas guru merasa kinerjanya meningkat dalam membuat RPP. Hal ini menandakan bahwa ada pengaruh antara kinerja guru sebelum dan pasca sertifikasi.
5	Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dengan Model Charlotte Danielson. (Wara Hapsari Oktriany)	Riset yang dilakukan oleh Suyanti memperoleh kesimpulan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru dikategorikan cukup. Sementara itu, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi kepribadian dikategorikan baik.
6	Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs N Mlinjon Filial Trucuk. (Sri Lestari)	Riset ini menghasilkan kesimpulan yang meliputi: (1) Pelaksanaan sertifikasi di MTsN Mlinjon Filial Trucuk Klaten berada di bawah pengawasan Departemen Agama; (2) Ditemukan bahwa variabel kinerja MTsN Mlinjon Filial Trucuk Klaten dipengaruhi oleh sertifikasi.
7	Pengaruh Negatif Sertifikasi Guru Berbasis Portofolio Terhadap	2009 Studi menyimpulkan bahwa (1) Sertifikasi guru melalui portofolio berpengaruh negatif terhadap

Kinerja Dan Kompetensi Guru.

(Firman Parlindungan)

kompetensi guru, di mana pengaruh negatif yang dihasilkan meliputi menjadi sosok yang berorientasi terhadap sertifikat, kurang keterampilan dan daya cipta, hilangnya semangat pengembangan diri, dan kompetensi profesional; (2) Untuk mengantisipasi dampak merugikan dari sertifikasi guru melalui portofolio terhadap kompetensi dan kinerja guru, maka perlu dilakukan sosialisasi, peningkatan pengadaan *upgrading* untuk guru, serta peningkatan pengawasan sertifikasi.

- | | | | |
|---|---|------|---|
| 8 | <p>Pengaruh Kompetensi Guru dan Persepsi Sertifikasi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 2 Surakarta. (Koes Hendratno)</p> | 2010 | <p>Riset ini menemukan adanya pengaruh persepsi sertifikasi guru, pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap motivasi kerja, dan pengaruh persepsi sertifikasi dan kompetensi guru pada motivasi kerja.</p> |
| 9 | <p>Pengaruh Persepsi Guru Tentang Motivasi Kerja dan Sertifikasi Pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan 45 Wonosari Tahun Ajaran 2009/2010. (Anton Wardoyo)</p> | 2010 | <p>Temuan studi mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2009/2010 terdapat hubungan yang positif signifikan. Hal tersebut didasarkan dengan perolehan hasil $r_{tabel} = 0,134$; r_{hitung}</p> |

= 0,366 dan t_{hitung} bernilai 2,955 dengan t_{hitung} bernilai 2,955 yang melebihi t_{tabel} bernilai 2,001 (t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 2,001) dengan 17,21% merupakan sumbangan efektif.

- | | | |
|----|---|--|
| 10 | Kinerja Guru Professional 2011 (Guru Pasca Sertifikasi). (Badrun Kartowagiran) | Berdasarkan temuan ini, mayoritas pendidik profesional (pasca sertifikasi) di Kabupaten Sleman belum berkinerja baik, di mana dari 17 indikator yang diobservasi, diperoleh sebanyak 10 indikator belum baik dengan 7 indikator lainnya bernilai baik. |
| 11 | Dampak Sertifikasi 2009 Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMK dan SMA Se-Kabupaten Jepara. (Farida Ulfah) | Ditemukan hubungan antara sertifikasi dengan kinerja guru. |
| 12 | Kinerja Guru Bersertifikasi 2018 di SMPN 22 Kota Jambi. (Akrom Hasani) | Bahwasanya terdapat kinerja yang baik pada Guru bersertifikasi di SMPN 22 Kota Jambi. |

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang terdiri atas pendekatan dan jenis penelitian, definisi operasional variabel yang diteliti, sampel, populasi, dan teknik pemilihan sampel, serta metode pengumpulan dan analisis data.

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Riset ini menggunakan jenis *field research* yang melibatkan observasi langsung ke lokasi penelitian di ruang lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir dengan tujuan Fhas mengumpulkan data-data yang dibutuhkan. Riset ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berbentuk deskriptif. Tujuan riset ini adalah untuk memberikan gambaran tentang kinerja guru yang bersertifikasi pendidik di ruang Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir.

3.2 Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah batasan atau spesifikasi variabel yang diteliti yang berhubungan langsung dengan kenyataan yang akan diteliti, dan merupakan manifestasi dari apa yang akan diobservasi dalam penelitian (Azwar, 2002). Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai output atas pekerjaan, baik secara kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang diperoleh guru dalam memenuhi tugas yang diberikan.

3.2.2 Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru didefinisikan sebagai program yang dijalankan oleh pemerintah di bawah arahan Dinas Pendidikan Republik Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dengan cara memberikan sertifikat kepada guru yang berhasil menyelesaikan program yang dilaksanakan oleh LPTK yang telah ditunjuk sebagai lembaga yang terakreditasi dan telah diresmikan oleh pemerintah. Sertifikasi ini bertujuan untuk melindungi profesi guru dan tenaga kependidikan.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Adapun populas, sampel dan Teknik pengambilan atau penentuan sampel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah sekelompok individu, objek, atau peristiwa yang memiliki setidaknya satu kesamaan terkait karakteristik secara umum. Sampel merupakan subset populasi. Dengan kata lain, sampel terdiri dari sejumlah unit analisis yang mewakili seluruh anggota populasi.

Populasi didefinisikan oleh Sugiyono (2011) sebagai area generalisasi yang mencakup atas subjek ataupun objek yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diamati

sehingga diperoleh kesimpulan. Permasalahan terkait populasi, menurut Indriantoro dan Supomo (dalam Sekaran, 2006), kebanyakan muncul dalam penelitian opini dengan pendekatan survei sebagai teknik untuk mengumpulkan data. Riset ini memiliki populasi yang mencakup atas seluruh guru-guru yang berstatus PNS dan Non PNS yang telah mendapatkan program sertifikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran (2006), sampel digunakan untuk mengetahui karakteristik suatu populasi. Selanjutnya, Sugiyono (2011) mendefinisikan sampel sebagai subset total dan karakteristik dari populasi penelitian. Riset ini menggunakan sampel, yaitu para guru bersertifikasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir yang telah mendapat sertifikasi dan dipilih dengan kaedah dalam penelitian ini. Adapun berdasarkan pada panitia program sertifikasi Provinsi Riau diketahui bahwasanya rentang tahun 2016 sampai 2020 sebanyak 75 orang yang dinyatakan lulus sertifikasi.

Tabel 3.1 Subjek Penelitian Guru SMP Bersertifikasi Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Kelulusan Sertifikasi
1	2016	13
2	2017	10
3	2018	11
4	2019	20

5	2020	21
Jumlah		75

Karena populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan seluruh guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang terakreditasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Rokan Hilir sebanyak 75 orang sebagai sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan tujuan untuk memilih sampel berdasarkan penilaian peneliti sendiri tentang karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2011). Berikut ini adalah karakteristik yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini:

- a. Guru yang bersertifikasi
- b. Guru yang mengajar di ruang lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Rokan Hilir
- c. Guru PNS dan Non-PNS pusa Sekolah Menengah Pertama

Dikarenakan jumlah sampel yang telah ditentukan dengan *purposive sampling* kurang dari 100, maka keseluruhan sampel diikutkan dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Berbagai data, termasuk data primer dan data sekunder, diperlukan untuk memperoleh data dan informasi yang akan digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada. Data primer adalah informasi

tentang subjek penelitian yang diperoleh melalui pengamatan atau penelitian langsung atau tidak langsung di lapangan. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa dokumen atau laporan yang ada dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan lembaga lainnya, serta informasi yang diterima dari perpustakaan untuk mengumpulkan data pendukung terkait dengan pokok bahasan. Data sekunder meliputi penelitian terdahulu yang relevan, teori terkait variabel yang diteliti, dan lain-lain. Adapun teknik pengumpulan informasi dan data penelitian adalah sebagai berikut:

a. Pengamatan

Apabila dibutuhkan, peneliti melakukan pengamatan untuk mempelajari lebih lanjut tentang objek yang diteliti secara lebih dekat atau langsung yang memungkinkan peneliti untuk membentuk gambaran yang lebih lengkap tentang permasalahan yang sedang dibahas. Peneliti menggunakan pedoman observasi untuk memperoleh data menggunakan teknik observasi ini.

b. Wawancara

Melakukan wawancara dengan pihak berwajib, baik di luar maupun dalam unit organisasi yang diselidiki, guna mendapatkan pemahaman tentang masalah yang diselidiki. Dalam penelitian ini, pihak yang akan dimintai keterangan adalah LPTK yang bertindak sebagai penyelenggara ujian, dengan sampel penelitiannya adalah guru. Selanjutnya, saat melakukan wawancara, peneliti mengikuti

pedoman wawancara yang sebelumnya telah didiskusikan dengan pakar yang akrab dengan topik yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui pengajuan pertanyaan tertulis yang bersifat tertutup terhadap suatu populasi, yaitu jumlah dari sampel penelitian. Kuesioner yang dipergunakan di uji validitas dan reliabilitasnya dengan uji statistik sebagaimana dijelaskan lebih detail dalam sub bab setelah ini. Dalam penyusunan kuesioner digunakan skala Likert. Skala ini merupakan instrumen untuk menilai perilaku, pendapat, dan persepsi sosial individu atau sekumpulan individu terhadap peristiwa sosial (Sugiyono, 2004). Selain itu, skala Likert juga termasuk dari skala ordinal. Data ordinal dicirikan oleh skala yang secara kuantitatif menggambarkan variasi tingkat subjek, yang dapat diekspresikan dalam bentuk ranking ataupun peringkat. Tabel berikut menyajikan opsi jawaban dan pembobotan dalam kuesioner:

Tabel 3.2 Ketentuan Pilihan Jawaban Kuesioner dan Pembobotan

Pilihan Jawaban	Bobot Positif (+)	Bobot Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

era

ncangan skala kinerja guru dalam penelitian ini didasarkan pada perspektif

Mulyasa (2010) mengenai indikator pengukuran kinerja guru yang kemudian disesuaikan dengan ketentuan pendidikan nasional yang meliputi:

Tabel 3.3 Blue Print Skala Kinerja Guru

No.	Indikator	Nomor Item	Total
1	Pedagogik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	16
2	Kepribadian	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	15
3	Sosial	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	9
4	Profesional	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58	18
Total			58

Studi berbasis kuesioner mengukur kinerja guru dengan menyajikan pernyataan *unfavourable* dan *favourable*. Riset yang diberikan berlandaskan skala Likert dengan 4 opsi jawaban untuk item yang sifatnya *favourable*, di mana untuk jawaban yang Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 5, jawaban Setuju (S) bernilai 4, jawaban netral bernilai 3, dan jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan nilai 2, serta jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Berlaku kebalikan, di mana untuk item yang sifatnya *unfavourable*, untuk responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) akan diberikan nilai 1, responden yang menjawab Setuju (S) diberikan nilai 2, untuk jawaban netral diberikan nilai 3, dan nilai 4 untuk yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS), serta nilai 5 untuk responden yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

1.5 Teknik Analisis Data

Berikut ini adalah analisis yang digunakan untuk menguji data penelitian:

3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam setiap penelitian, masalah validitas sangat penting. Keabsahan data yang diperoleh merupakan faktor penting dalam validitas penelitian. Tugas analisis dan interpretasi data yang mengikuti tidak ada artinya, jika data yang diperoleh tidak valid. Seberapa jauh data yang diperoleh tidak menyimpang dari deskripsi variabel penelitian ditentukan oleh tinggi rendahnya validitas instrumen.

3.5.2 Kuantitatif Deskriptif

Karena analisis statistik dapat memperkuat kesimpulan penelitian (generalisasi), maka digunakan analisis statistik untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Menurut Hadi (2004), ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan ketika menggunakan metode analisis statistik, antara lain:

- 1) Angka digunakan dalam statistik untuk menjalankan pekerjaan. Angka-angka ini mungkin mewakili jumlah nilai atau frekuensinya.
- 2) Statistik memiliki sifat objektif yang berarti statistik sebagai alat untuk menilai realitas hanya mengatakan kebenaran yang terjadi.
- 3) Statistik memiliki sifat universal yang berarti dapat dipergunakan untuk hampir seluruh jenis studi.

Analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan yang ideal untuk membuktikan hipotesis adalah teknik statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS for windows, yang ingin mengkaji bagaimana kinerja guru bersertifikat pada guru SMP di Kabupaten Rokan Hilir. Jenis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis rentang skor. Instrumen kinerja guru dalam penelitian ini mencakup atas 58 butir pertanyaan. Penskoran dilakukan dengan memberi nilai antara 1 s.d 5. Dalam kasus ini, skor tertingginya $5 \times 58 = 290$ dan skor ideal terendahnya $1 \times 58 = 58$ sehingga diperoleh nilai ideal atas mean adalah $= \frac{1}{2}(290 + 58) = 174$ dengan nilai ideal standar deviasinya $= \frac{1}{6}(290 - 54) = 39.33$. Tabel berikut merangkum batasan kinerja guru dalam kaitannya dengan kriteria penilaian yang ideal:

Tabel 3.4 Rentang Skor Kinerja Guru SMP Bersertifikasi

No	Rentang Skor (<i>i</i>)	Kategori
1	$X \geq 290$	Sangat Tinggi
2	$290 > X \geq 174$	Tinggi
3	$174 \leq X \leq 56$	Rendah
4	$X < 56$	Sangat Rendah

1.6 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini adalah daftar rangkaian atau perencanaan jadwal kegiatan dalam penelitian ini:

Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke Tahun 2021							
		November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset	X	X	X	X				
2	Penelitian Lapangan	X	X	X	X				
3	Pengolahan dan Analisis Data					X			
4	Konsultasi dan Bimbingan Tesis					X			
5	Ujian Tesis						X		
6	Revisi dan Pengesahan Tesis						X		
7	Pengadaan dan Penyerahan Tesis							X	X

Catatan: Jadwal bersifat tentatif, sewaktu-waktu dapat berubah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Prosedur Penelitian

4.1.1 Persiapan Penelitian

Tahap awal yang dilakukan oleh peneliti adalah mengambil data menggunakan skala kinerja guru yang disebarakan kepada 75 guru SMP bersertifikasi yang telah ditentukan oleh peneliti sesuai dengan data yang telah diberikan oleh bidang tenaga kependidikan (tendik) yang ada di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir.

4.1.2 Pelaksanaan Penelitian

Riset ini dilakukan di ruang lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir, di mana pengumpulan dilakukan pada tanggal 17-20 November 2021. Adapun dalam pengumpulan data penelitian, peneliti memanfaatkan aplikasi *google form* dalam menyebarkan skala kepada responden. Hal ini peneliti lakukan dalam upaya efisien waktu dan penerapan protokol kesehatan ditengah bencana pandemik yang melanda Indonesia.

4.2 Profil Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan

Hilir

Merujuk pada Bab II Pasal 2 Ayat 1 Peraturan Bupati Nomor 104 Tahun 2018, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir adalah elemen yang mengoordinir urusan Pemerintah Daerah di Bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Tipologi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

dijelaskan pada Bab III Pasal 3 ayat 1 yang ditetapkan sebagai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tipe A yang mencakup atas 1 (satu) Sekretariat dan 5 (lima) Bidang, dengan struktur organisasi sebagai berikut:

- 
- a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretaris;
 - c. Bidang Pembinaan Tenaga Kerja;
 - d. Bidang Kebudayaan;
 - e. Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama;
 - f. Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar;
 - g. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan NonFormal;
 - h. Satuan Pendidikan;
 - i. Koordinator Wilayah;
 - j. Jabatan fungsional.

Menurut Pasal 3 ayat 2 Bab III, sekretariat membawahi:

- a. Sub-bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah;
- b. Sub-bagian Perencanaan dan Pendataan;
- c. Sub-bagian Umum dan Kepegawaian.

4.3 Jumlah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Ruang Lingkup

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau, bahwasanya jumlah keseluruhan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di

ruang lingkup Dinas Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir ditunjukkan oleh tabel di bawah:

Tabel 4.1 Jumlah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten

No	Kabupaten	Rokan Hilir					
		Negeri		Swasta		Jumlah	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	Rokan Hilir	1.183	1.216	443	464	1.626	1.680

Jika dilihat pada tabel 4. Diketahui bahwasanya jumlah guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada sekolah negeri tahun 2019 sebanyak 1.183 dan tahun 2020 sebanyak 1.216. Sedangkan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang mengajar pada sekolah swasta tahun 2019 sebanyak 443 dan tahun 2020 sebanyak 464. Dari ini dapat disimpulkan bahwasanya total keseluruhan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) baik negeri dan swasta dari tahun 2019 berjumlah 1.626 orang dan tahun 2020 1.680 orang, dimana mengalami kenaikan jumlah guru dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebanyak 54 orang.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Deskriptif Subjek Penelitian

Tabel 4.1 menunjukkan data demografis yang diperoleh dari sampel yang diteliti:

Tabel 4.2 Sebaran Data Berdasarkan Demografis

Data Demografis		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	30.67
	Perempuan	52	69.34

Total		75	100
Status Kepegawaian	PNS	62	82.67
	Non PNS	13	17.33
Total		75	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwasanya dari 75 responden diketahui bahwasanya laki-laki sebanyak 23 (30.67%) dan perempuan 52 (69.34%). Selain itu jika dilihat dari sebaran responden berdasarkan status kepegawaian diketahui bahwasanya responden dengan status PNS sebanyak 62 (82.67%) dan responden dengan status Non-PNS sebanyak 13 (17.33%).

4.4.2 Deskriptif Data Penelitian

Adapun hasil penelitian lapangan mengenai kinerja guru SMP bersertifikasi di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Kemudian setelah dilakukan skoring dan analisis, data yang didapatkan gambaran deskriptif dari data yang ditinjau dari nilai minimal dan maksimal, mean dan nilai standar deviasi ditunjukkan dalam tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Data Hipotetik dan Data Empirik

Skala	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Min	Maks	Rerata	SD	Min	Maks	Rerata	SD
Kinerja Guru Bersertifikasi	112	210	161	10.85	58	290	174	39.33

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan bahwa kinerja guru memiliki skor minimal 112 sampai skor maksimal 210 dengan skor rata-rata 161 dan standar deviasi 10.85. Adapun dilihat dari skor yang

dimungkinkan (hipotetik) maka kinerja guru SMP bersertifikasi memiliki skor minimal 58 sampai skor maksimal 290 dengan skor nilai rata-rata 174 dan standar deviasi 39.33. Kemudian dari hasil deskripsi data tersebut untuk menentukan kategorisasi skala berdasarkan melihat nilai yang sudah ditetapkan dari nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi hipotetik dari skala kinerja. Kategorisasi terbagi menjadi 4 bagian yang disajikan dalam tabel 4.3 di bawah:

Tabel 4.4 Rumus Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

No	Rentang Skor (<i>i</i>)	Kategori
1	$X \geq 210$	Sangat Tinggi
2	$210 > X \leq 112$	Tinggi
3	$112 \leq X \leq 208$	Rendah
4	$X < 208$	Sangat Rendah

Sesuai dengan rumus kategorisasi diatas, maka untuk melihat skor kinerja guru SMP bersertifikasi yang ada di dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi yang dapat dilihat berdasarkan tabel 4.4 dibawah:

Tabel 4.5 Rentang Nilai Skor Kinerja Guru SMP Bersertifikasi di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	5	6.67
Tinggi	48	64.00
Rendah	22	29.33
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	75	100

Berdasarkan kategori tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja berada pada kategori tinggi sesuai nilai

yang diperoleh yaitu sebesar 64.00%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 75 responden tersebut terdapat sebanyak 48 guru SMP yang bersertifikasi mayoritas memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan perannya sebagai guru yang telah memperoleh program sertifikasi.

4.5 Analisis Tambahan

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang diteliti terdistribusi secara normal atau tidak. Pada uji normalitas ini, peneliti menguji variabel yaitu kinerja guru yang dianalisis menggunakan software SPSS versi 20. Kriteria penentuan uji ini jika nilai p dari nilai Z (*Kolmogorov-Smirnov*) $> 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal. Ini berlaku kebalikan, di mana data akan berdistribusi dengan tidak normal, jika nilai $p < 0,05$ (Siregar, 2012). Tabel 4.5 di bawah ini merangkum hasil pengujian normalitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Skala Kinerja Guru

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Guru	0.200 ($p > 0.05$)	Normal

Dari hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja guru mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.200 ($p > 0.05$) yang artinya dari variabel kinerja guru dan prokstinasi berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Homogenitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah varian dari dua

atau lebih distribusi ekuivalen atau tidak. Untuk mengetahui homogen atau tidaknya suatu data, maka harus dilakukan pengujian homogenitas. Berdasarkan temuan penyelidikan, kesimpulan berikut dicapai:

Tabel 4.7 Tes Homegenitas Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.167	1	248	.142

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa *Levenest test* menunjukkan $F = 2.167$ dan $P = 0.142$ ($p > 0.05$) yang menandakan bahwasanya data bersifat homogen berdasarkan status kepegawaian. Setelah itu, maka tahap selanjutnya dilakukan uji komparasi atau perbedaan menggunakan uji t (*t-test*).

4.5.3 Perbedaan Dua Kelompok Sampel Bebas (*Independent T test*)

Independent T test digunakan untuk membandingkan dua kelompok yang saling bebas atau tidak terikat satu sama lain. Analisis ini digunakan untuk menentukan homogenitas persepsi berdasarkan status kepegawaian, dalam artian peneliti ingin melihat apakah ada perbedaan kinerja guru pada kelompok guru yang PNS dan bukan PNS. Merujuk pada hasil analisis, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Berdasarkan Status Kepegawaian

Variabel	Status Kepegawaian	N	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru Bersertifikasi	PNS	62	75.8397	15.42516
	NON-PNS	13	74.0336	14.32510

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwasanya terdapat perbedaan nilai mean dari kedua kelompok, dimana kelompok PNS memiliki mean sebesar 75.8397 dan Non-PNS memiliki mean sebesar 74.0336, hal ini menunjukkan bahwasanya tidak ada perbedaan kinerja guru PNS dan Non-PNS. Untuk lebih lanjut maka diperlukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 *Independent T test* Berdasarkan Status Kepegawaian

Kelompok	N	Sum of Ranks	Asymp. Sig. (1-tailed)	Keterangan
PNS	62	116.58	0.063	Tidak Ada Perbedaan
NON-PNS	13	133.60		
Total	75			

Hasil uji t (*t-test*) menunjukkan bahwa kelompok PNS dan Non-PNS memperoleh $P = 0.063$ ($P > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwasanya tidak ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi antara kelompok PNS dan non-PNS.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini diketahui bahwasanya kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) bersertifikasi di Kabupaten Rokan Hilir berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Kabupaten Rokan Hilir yang menyelesaikan sertifikasi profesi guru SMP memiliki kinerja yang baik. Sertifikasi yang dimaksud, yaitu proses pemberian sertifikat kepada pendidik yang telah memenuhi persyaratan tertentu, antara lain memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik, sehat jasmani dan rohani, serta

memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dan kesejahteraan yang layak (Masnur, 2007).

Setelah menyelesaikan uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi, seseorang akan diakui bahwa ia memiliki keterampilan dan informasi yang diperlukan untuk menunjang dalam pemberian layanan pendidikan di satuan pendidikan tertentu. Dengan kata lain, sertifikasi pendidik merupakan prosedur ujian kompetensi yang menunjukkan penguasaan keterampilan seorang guru sebagai dasar untuk memberikan sertifikasi pendidik dan memenuhi kebutuhan dalam peningkatan kompetensi profesional. Untuk mendapatkan sertifikat kompetensi sesuai dengan kriteria yang ditentukan, prosedur sertifikasi dianggap sebagai aspek penting.

Hasil riset ini sependapat dengan riset terdahulu yang menyatakan bahwa sertifikasi kompetensi berdampak signifikan pada kinerja pendidik (Emmyah, 2009); (Prasetyo, 2011); (Suswardji, 2012); (Barinto, 2012); (Reinhard, 2013); (Rohimah, 2013). Temuan penelitian ini selaras dengan pandangan pakar yang mengungkapkan bahwa kompetensi seseorang adalah sesuatu yang melekat dalam pribadi individu yang bertujuan untuk mengukur kinerja yang dimiliki oleh individu tersebut. Kompetensi dan kinerja, baik kinerja organisasi maupun individu, saling berkaitan (Mitrani, Murray, & David, 1992); (Moeheriono, 2009); (Hakim, 2015).

Kinerja individu dilandaskan pada penguasaan ilmu pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap ataupun perbuatan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Amstrong & Kotler, 2003).

Menurut Mulyasa, guru dengan kinerja yang baik akan bersemangat dan berupaya untuk mengembangkan kemampuannya dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Nuchiyah, 2007).

Menurut pengawas SMP di Kabupaten Rokan Hilir, kelemahan sistem sertifikasi yang ada adalah tidak adanya tahapan atau *timeline* yang berkesinambungan untuk mengevaluasi kualitas dan kinerja instruktur bersertifikat. Guru cenderung berpuas diri setelah menerima sertifikasi dan tidak mempertahankan tingkat kinerja yang diharapkan, terutama pemerolehan sertifikasi melalui jalur portofolio. Sertifikasi melalui portofolio memerlukan pengumpulan bukti dalam bentuk sertifikat dan penghargaan yang diperoleh selama bekerja sebagai guru, yang kemudian dievaluasi untuk memperoleh skor.

Dikhawatirkan akan terjadi pertaruhan terhadap kualitas pendidikan secara menyeluruh. Tidak menutup kemungkinan bahwa guru yang belum berhasil lulus sertifikasi akan mengerahkan segala upaya yang mengarah pada perilaku yang tidak etis atau *fraud* untuk mencapai kriteria yang tidak terpenuhi. Demikian pula, guru yang menerima sertifikasi sering tidak hadir untuk mengajar, karena mereka telah bersertifikasi dan secara otomatis akan memperoleh tunjangan profesi.

Kinerja dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya, menurut Sriwidodo, ditentukan oleh kompetensi yang menjadi persyaratan di masing-masing bidang pekerjaannya (Reinhard, 2013). Kompetensi dan kinerja,

menurut Moehariono, memiliki kaitan yang sangat erat dan krusial (Hakim, 2015). Hal ini sejalan dengan hasil wawancara pada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir yang menyatakan bahwa:

“Guru yang memiliki kompetensi dan wawasan akan tentu menghasilkan kinerja yang baik. Hal inilah yang kita harapkan dari guru yang sudah bersertifikasi”. (Wawancara tanggal 28 Desember 2021).

Dikarenakan guru adalah ujung tombak proses pendidikan di sekolah secara keseluruhan, maka kualitas kinerja guru sangat berperan dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini, kinerja guru meliputi atas kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja, inisiatif dalam bekerja, akurasi dalam melakukan pekerjaan, dan kualitas kerja. Hasil wawancara kepada Kepala bidang SMP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir mengungkapkan bahwasanya kinerja adalah realisasi kompetensi yang terkait dengan manajemen pembelajaran, keahlian ilmiah, karakteristik pribadi, dan interaksi sosial di kelas oleh guru.

Guru yang telah menyelesaikan sertifikasi profesi memiliki tingkat kompetensi dan kinerja yang lebih unggul dibandingkan guru yang belum menyelesaikan sertifikasi profesi sehingga sertifikasi guru membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru (Responden 2, Komunikasi Pribadi, Wawancara tanggal 28 Desember 2021).

***Perbedaan Kinerja Guru SMP Bersertifikasi di Kabupaten Rokan Hilir
Jika dilihat Berdasarkan Status Kepegawaian***

Berdasarkan hasil uji-t, diperoleh $p\text{-value} = 0,063$ ($p > 0,050$) yang berarti tidak ditemukan perbedaan kinerja antara guru PNS dengan bukan

PNS. Guru PNS adalah WNI yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, diangkat oleh pejabat tertentu, dan diberi tanggung jawab dalam suatu jabatan pemerintahan. Sementara itu, guru bukan PNS merupakan guru pembantu yang bertugas untuk mengajar dengan alokasi waktu yang sudah ditentukan dan dibayar/digaji sesuai berapa jam mengajar. Status guru sebagai PNS ataupun honorer tidak memberikan pengaruh bagi guru dalam melakukan pekerjaannya secara profesional.

Pasal 1 Ayat (1) UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mengajar, mendidik, melatih, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, dan juga menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, menengah, dan formal. Kinerja guru menurut Supardi (2013) didefinisikan sebagai keterampilan dan kesuksesan seorang guru dalam menjalankan suatu tugas belajar mengajar yang dinilai dengan indikator yang meliputi: (1) keterampilan dalam merancang dan menyiapkan program pembelajaran; (2) keterampilan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar; (3) kemampuan terkait hubungan interpersonal; (4) keterampilan dalam menilai atau mengevaluasi; (5) keterampilan dalam pelaksanaan pengayaan, dan; (6) melakukan perbaikan atau remedial.

Kemampuan merancang program pembelajaran meliputi kemampuan menyelenggarakan program kegiatan pembelajaran dengan menggunakan lima rencana: pembuatan RPP dan silabus, program semester, program

tahunan, serta kalender akademik dan alokasi waktu. Proses pembelajaran kemudian harus dilakukan pada tahap kedua. Kegiatan inti yang diselenggarakan oleh pendidikan adalah kegiatan pembelajaran. Seorang guru harus mempertimbangkan berbagai faktor dalam melakukan kegiatan pembelajaran, antara lain: pemilihan metode dan strategi pembelajaran, penggunaan media, pengelolaan kelas, dan penggunaan bahan ajar. Langkah ketiga adalah melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Penilaian adalah tata cara atau aktivitas yang dilaksanakan oleh pendidik yang melibatkan aktivitas pengumpulan, analisis, dan interpretasi data dari hasil proses pembelajaran seorang siswa.

Yunita, Dara (2012) melakukan penelitian tentang perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi melalui PLPG dengan portofolio di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gandusari Kabupaten Blitar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kinerja guru yang melalui portofolio, tingkat kinerja guru yang disertifikasi melalui PLPG, dan apakah ada perbedaan kinerja diantara keduanya. Berdasarkan temuan, tidak ditemukan perbedaan kinerja antara guru yang disertifikasi melalui PLPG dan melalui portofolio. Secara keseluruhan, penelitian tentang disparitas kinerja guru PNS dan Non PNS sampai pada kesimpulan yang sama, yaitu kinerja guru tidak dipengaruhi oleh jabatannya sebagai PNS maupun tidak. Guru yang profesional dituntut untuk memiliki kinerja yang baik guna meningkatkan mutu pendidikan.

Hasil wawancara peneliti terhadap Kepala Bidang Tenaga dan Pendidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hili juga mengungkapkan bahwasanya hasil evaluasi dan penilaian baik pada guru SMP yang PNS dan non-PNS tidak ada perbedaan. Dalam artian hasil kinerja yang ditunjukkan guru PNS dan non-PNS tidak berbeda jauh (Responden 4, Komunikas Pribadi, Wawancara tanggal 28 Desember 2021).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dalam penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kinerja yang baik ditunjukkan oleh guru-guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) bersertifikat di Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi program sertifikasi yang diselenggarakan oleh pemerintah telah berhasil mencapai tujuannya dalam hal meningkatkan profesionalisme guru.
2. Bahwasanya tidak ada perbedaan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) bersertifikasi di Kabupaten Rokan Hilir jika dilihat berdasarkan status kepegawaian (PNS dan non-PNS).
3. Kinerja seorang guru sangat penting dalam penerapan pembelajaran. Kinerja yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru di dalam kelas, dimana guru yang profesional akan menghasilkan proses dan pendidikan yang bermutu tinggi sebagaimana tujuan pendidikan nasional dalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kemampuan berpikir secara global.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, berikut adalah saran yang diajukan oleh peneliti:

1. Kepada guru SMP bersertifikasi di Kabupaten Rokan Hilir agar semakin terpacu untuk menjaga dan meningkatkan kinerja dalam kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan program sertifikasi melalui pengembangan kurikulum, RPP, dan silabus, serta mengikuti seminar atau *workshop* dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan siswa.
2. Kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir, terutama di bidang Tenaga Kependidikan (Tendik), agar meningkatkan pembinaan bagi guru bersertifikat melalui pengadaan *workshop* dan pelatihan guna menumbuhkan profesionalisme guru sebagai pendidik agar tercipta tenaga profesional yang mampu bersaing, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan Indonesia sesuai dengan tujuan pendidikan nasional untuk melahirkan lulusan pendidikan yang unggul dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. 2014. *Mengembangkan Profesionalitas Guru; Upaya meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru*. Jakarta: Penerbit Bee Media Pustaka.
- Amstrong & Kotler. (2003). *Dasar- Dasar Pemasaran, Jilid I, Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Hadi, S. (2000). *Metodologi Research (jilid 1)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Danielson, Charlotte. 2009. *Implementing the Framework for teaching in Enhancing Professional Practice*. Alexandria, Va.: Association for Supervision and Curriculum Development. ISBN 978-1-4166-0913-3.
- Depdiknas. 2005. *Pembinaan Profesionalisme Tenaga pendidik (Pengembangan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: Direktorat PPTK
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research (jilid 1)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science*. 4, 01-12.
- Imam Wahyudi. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru, Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Imran. 2010. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kasworo Rasto. 2016 *Kompetensi Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi* (Jurnal Manajemen Perkantoran, Agustus), 65-66.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategik Cet.1 Ed. 2, Bogor: Penerbit Galih Indonesia
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Salemba Empat*, Jakarta.

- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2015. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. (2007). *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Nuchiyah, N. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. (Tesis) Sekolah Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Reinhard, E. M. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. (SKripsi) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Rusman. 2013. *Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Suparlan, 2008. *Menjadi Guru Efektif*. Jakarta: Hikayat Publishing.
- Supriadi Rustad, dkk. 2012. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sertifikasi Guru di Rayon LPTK*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Trianto. 2007. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif*. Jakarta: Prenada Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang System Pendidikan Nasional*. Bandung: Nuansa Aulia, 2010.
- <http://www.sertifikasiguru.org>. diakses pada tanggal 16 Oktober 2021.