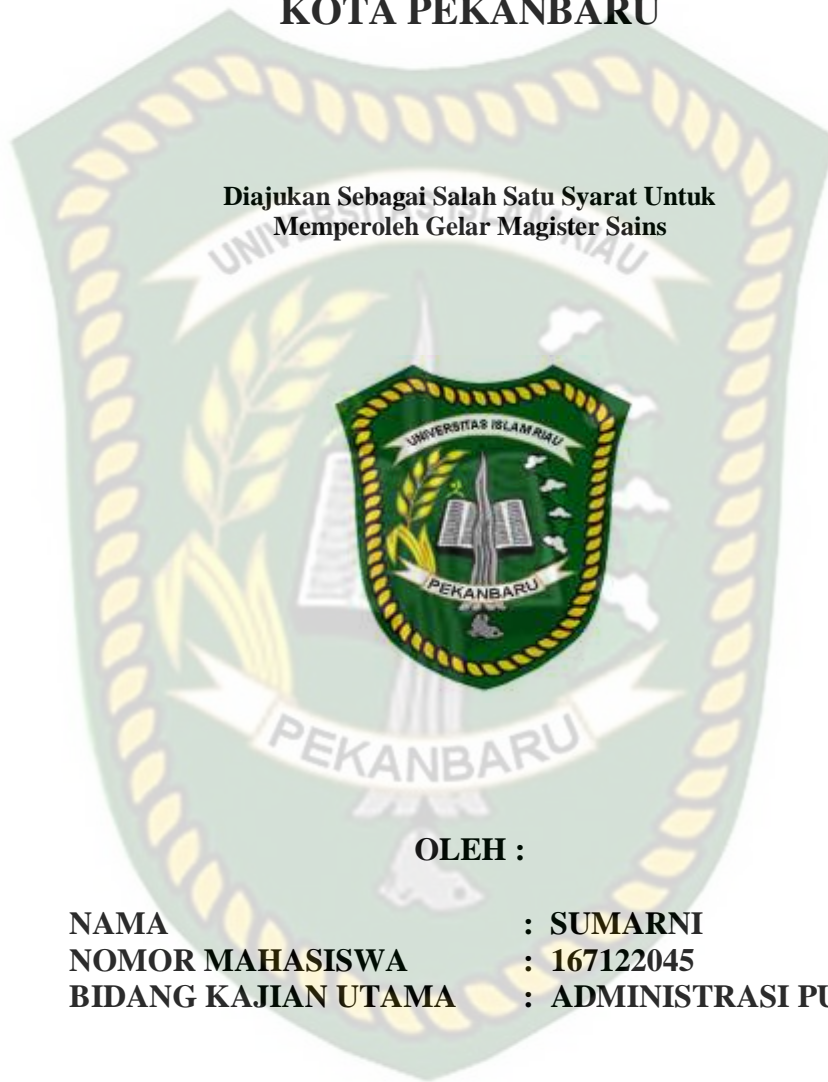


TESIS

PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI KOTA PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains



OLEH :

NAMA : SUMARNI
NOMOR MAHASISWA : 167122045
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian komprehensif tesis yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Sumarni**
NPM : 167122045
Jurusan : **Ilmu Administrasi**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Publik**
Jenjang Pendidikan : **Strata Dua (S.2)**
Judul Penelitian : **Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kota Pekanbaru**

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

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) 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 sah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar 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, 23 November 2020
Pembuat Pernyataan



Sumarni



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: 151/A-UIR/5- PPS/2020

Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **SUMARNI**
NPM : **167122045**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 14 Desember 2020 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 Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 14 Desember 2020
Staf Pemeriksa


Indrian Svafitri, S.AP., M.Si.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip *Svafitri_ind05*

PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Oleh : Sumarni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Guru Sertifikasi Kota Pekanbaru yang bertugas pada SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru jumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah acak sederhana (*simple random sampling*) yakni didasarkan kepada karakteristik populasi yang relatif homogen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel (X) Implementasi Kebijakan Sertifikasi dengan Indikator Kualifikasi Pendidik, Pendidikan dan Latihan, Pengalaman Mengajar, Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, Penilaian Atasan, Prestasi Akademik, Karya Pengembangan Profesi, Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah, Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan, dan Penghargaan yang Relevan di Bidang Pendidikan. Sedangkan variabel (Y) Kinerja Guru dengan Indikator Motivasi, Tanggung Jawab, Kejujuran, Kedisiplinan, Keteladanan, Etos Kerja, Inovasi dan Kreativitas serta Kompetensi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Sertifikasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena guru telah melaksanakan profesinya dengan penuh tanggung jawab sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar. Oleh karena itu, kepada setiap guru dapat lebih aktif dalam pelatihan/seminar, karya pengembangan profesi, ikut dalam forum ilmiah, serta mengikuti kegiatan organisasi baik dibidang sosial maupun dibidang pendidikan agar dapat lebih meningkatkan kinerja sehingga mendapatkan reward atau penghargaan yang relevan dibidang pendidikan.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Sertifikasi, Kinerja Guru

THE EFFECT OF CERTIFICATION POLICY IMPLEMENTATION ON TEACHER PERFORMANCE IN JUNIOR HIGH SCHOOL OF PEKANBARU

ABSTRACT

By : Sumarni

This study aims to determine the effect of Certification Policy Implementation on Teacher Performance at Junior High School of Pekanbaru City. This research used descriptive method with quantitative approach. The population in this study were Pekanbaru City Certification Teachers who served at Junior High School 32 and Junior High School 3233. The sampling technique in this study was simple random sampling based on the characteristics of homogeneous population. The data collection conducted with questionnaires, interviews, observation and documentation. This study uses variable (X) is Certification Policy Implementation with Indicators of Educator Qualification, Education and Training, Teaching Experience, Learning Planning and Implementation, Top Assessment, Academic Achievement, Professional Development Work, Participation in Scientific Forums, Organizational Experience in Social and Education, and Awards that are Relevant in the Education Field. While the variable (Y) is teacher performance with indicators such as motivation, responsibility, honesty, discipline, exemplary, work ethic, innovation and creativity and competence. The results showed that the Certification Policy Implementation has a significant effect on teacher performance at Junior High School of Pekanbaru City. This is because the teacher has carried out his profession with full responsibility so that the learning process can run smoothly. Therefore, each teacher can be more active in training / seminars, professional development work, participating in scientific forums, and participating in organizational activities both in the social and educational fields so that they can further improve their performance to achieved rewards which are relevant in the education field.

Keywords : Policy Implementation, Certification, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, *alhamdulillah*, berkat izin, petunjuk dan pertolongan-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini, dengan judul "Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kota Pekanbaru". Tesis ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

Peneliti dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman telah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar pada bab per bab dalam Tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal tersebut, peneliti berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca. Peneliti menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Tesis ini banyak pihak yang turut membantu. Oleh sebab itu, melalui lembaran ini secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menuntut ilmu di Lembaga Pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH, M. Hum, yang telah memfasilitasi peneliti dalam menimba ilmu di Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang dipimpinya.
3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi, Bapak Dr. Moris Adidi Yogia, S.Sos, M.Si, yang turut memberikan pengarahan kepada peneliti serta selalu mengarahkan dan membantu peneliti selama menjalani studi.
4. Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Rosmayani, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah mendidik dan memberikan dorongan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/ti, Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau dan Perpustakaan Universitas Riau yang telah membantu peneliti menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan peneliti yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
8. Kepala SMP Negeri 32 Pekanbaru dan Kepala SMP 33 Pekanbaru beserta seluruh Guru, staf Tata Usaha dan seluruh Karyawan, yang telah menerima peneliti dengan tangan terbuka dan ramah tamah serta memberikan data dan informasi kepada peneliti dengan optimal.
9. Orangtua, Mertua, Suami, Saudara dan seluruh anggota keluarga peneliti yang telah memberikan semangat serta dukungan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan Tesis ini.
10. Teristimewa buat teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Publik, terspesial buat kak Sri Martalena yang telah memberikan semangat, dorongan serta ketulusan dalam membantu menyelesaikan Tesis ini.

Semoga semua dukungan, bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti dibalas oleh Allah SWT dengan pahala dan balasan yang lebih baik, *aamiin*.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT peneliti berserah diri seraya berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang peneliti peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Wabillaitaufik wal hidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 23 November 2020

Peneliti

Sumarni

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Lingkup Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	13
2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik	13
2.1.2 Konsep dan Teori Organisasi Publik	15
2.1.3 Konsep dan Teori Manajemen Publik	18
2.1.4 Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.5 Konsep dan Teori Kebijakan Publik	25
2.1.6 Konsep dan Teori Implementasi Kebijakan Sertifikasi	29
2.1.7 Konsep dan Teori Sertifikasi	36
2.1.8 Konsep dan Teori Kinerja	52
2.2 Penelitian Terdahulu	55
2.3 Kerangka Pikir	61
2.4 Hipotesis	64
2.5 Konsep Operasional	65
2.6 Operasional Variabel	67
2.7 Teknik Pengukuran	72
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	73
3.2 Lokasi Penelitian	73
3.3 Populasi dan Sampel	74
3.3.1 Populasi	74

3.3.2	Sampel	74
3.4	Teknik Penarikan Sampel	76
3.5	Jenis dan Sumber Data	76
3.5.1	Jenis Data	76
3.5.2	Sumber Data	76
3.6	Teknik Pengumpulan Data	78
3.7	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	78
3.7.1	Analisis Data	78
3.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	82
3.7.3	Uji Normalitas Data	83
3.7.4	Uji Regresi Linier Sederhana	84
3.7.5	Uji Hipotesis	84
3.8	Jadwal Pelaksanaan Penelitian	86
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN		
4.1	Sejarah Ringka Lokasi Penelitian	87
4.2	Struktur Organisasi	93
4.3	Fungsi dan Tugas Pengelola Sekolah	96
4.4	Sumber Daya Organisasi	108
BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PEMBAHASAN		
5.1	Gambar Subjek Penelitian	111
5.2	Analisis Data dan Hasil Penelitian	113
5.2.1	Analisis Variabel Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Kota Pekanbaru	114
5.2.2	Analisis Variabel Kinerja Guru Kota Pekanbaru	136
5.3	Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	153
5.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	154
5.3.2	Uji Normalitas Data	157
5.3.3	Uji Regresi Linear Sederhana	158
5.3.4	Uji Hipotesis	159
5.4	Pembahasan Hasil Penelitian	162
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan	166
6.2	Saran	168
DAFTAR PUSTAKA		171
LAMPIRAN		176

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Tingkatan, Pejabat, dan Produk Kebijakan	28
2.2	Penelitian Terdahulu	56
2.3	Operasionalisasi Variabel	68
3.1	Jumlah Sampel Penelitian	75
3.2	Jadwal Penelitian	86
4.1	Jumlah Sekolah Umum Negeri dan Swasta di Kecamatan Sukajadi	88
4.2	Data Kepala Sekolah SMP Negeri 32 Pekanbaru	89
4.3	Jumlah Sekolah Umum Negeri dan Swasta di Kecamatan Payung Sekaki	91
4.4	Data Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Pekanbaru	93
4.5	Klasifikasi Personil SMP Negeri 32 Pekanbaru Tahun 2019	109
4.6	Klasifikasi Personil SMP Negeri 33 Pekanbaru Tahun 2019	110
5.1	Karakteristik Responden	111
5.2	Tanggapan Responden Terhadap Kualifikasi Pendidik pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	117
5.3	Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Latihan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	119
5.4	Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Mengajar pada SMP Negeri Kota Pekanbaru.....	121
5.5	Tanggapan Responden Terhadap Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran Pada SMP Negeri Kota Pekanbaru.....	123
5.6	Tanggapan Rsponden Terhadap Penilaian Atasan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	124
5.7	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Akademik pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	125
5.8	Tanggapan Responden Terhadap Karya Pengembangan Profesi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru.....	127
5.9	Tanggapan Responden Terhadap Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	129
5.10	Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	130
5.11	Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan yang Relevan di Bidang Pendidikan Pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	131
5.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru pada Kota Pekanbaru	133
5.13	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	138
5.14	Tanggapan Responden Terhadap Tanggungjawab pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	139

5.15	Tanggapan Responden Terhadap Kejujuran pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	141
5.16	Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	142
5.17	Tanggapan Responden Terhadap Keteladanan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	143
5.18	Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	145
5.19	Tanggapan Responden Terhadap Inovasi dan Kreativitas Kerja pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	147
5.20	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru	148
5.21	Rekapitulasi Tangapan Responden Terhadap Kinerja Guru	149
5.22	Hasil Uji Validitas	152
5.23	Hasil Uji Reliabilitas	154
5.24	Uji Normalitas Data	155
5.25	Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t	156
5.26	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	158

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Diagram Persentasi Keberhasilan Kebijakan	32
2.2	Alur PPG Dalam Jabatan	50
2.3	Pola PPG Dalam Jabatan	50
2.3	Kerangka Pemikiran	64
4.1	Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 32 Pekanbaru	95
4.2	Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 33 Pekanbaru	96
5.1	Grafik Rekapitulasi Implementasi Kebijakan Sertifikasi	134
5.2	Grafik Rekapitulasi Kinerja Guru Sertifikasi	150
5.3	Uji Normalitas Data.....	155



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Capaian Nilai Nasional SMP Negeri Kota Pekanbaru Tahun Ajaran 2018/2019	173
2	Data Guru SMP Negeri 32 Pekanbaru	176
3	Data Guru SMP Negeri 33 Pekanbaru	177
4	Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner / Tabel Teli	178
5	Hasil Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi SPSS	179
6	Dokumentasi Pada SMP Negeri 32 Pekanbaru	194
7	Dokumentasi Pada SMP Negeri 33 Pekanbaru	199



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini perkembangan teknologi dan informasi sangat dinamik. Hal ini mengharuskan sebuah organisasi atau lembaga institusi untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam segala segi yang ada pada setiap organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi memerlukan Sumber Daya yaitu Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Finansial, Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, serta Sumber Daya Manusia (SDM). Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan aset organisasi yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset lainnya karena SDM merupakan penggerak utama organisasi. Dengan terbatasnya SDM yang tersedia, maka setiap organisasi diharapkan untuk bisa mengoptimalkannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. SDM merupakan bagian dari suatu kemajuan teknologi, ilmu, dan pembangunan. Oleh karena itu dalam era kemajuan teknologi dan peradaban saat ini, menuntut SDM yang berkompeten yang memiliki semangat yang tinggi untuk menjalankan visi dan misi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Salah satu upaya dalam mempersiapkan SDM untuk menghadapi era globalisasi yaitu melalui sebuah pendidikan. Pendidikan memegang peranan yang begitu penting dalam proses peningkatan SDM. Oleh karenanya maju atau mundur suatu bangsa

sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa itu sendiri, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki karakteristik layanan publik yang dapat kita lihat dari segi aktivitasnya yaitu memberikan layanan dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sebuah proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas SDM, oleh karena itu pemerintah bersama kalangan swasta terus berusaha mewujudkan tujuan tersebut melalui berbagai usaha pengembangan pendidikan yang berkualitas, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum (sebagaimana yang saat ini sedang diberlakukannya kurikulum 2013 atau lebih dikenal dengan K-13, terhitung sejak juli 2014) dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pendidikan dan pelatihan bagi guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Dalam perspektif Agama Islam, guru merupakan suatu pekerjaan dengan amalan yang sangat penting. Mengajarkan suatu ilmu kepada orang lain merupakan keharusan untuk setiap muslim kepada muslim lainnya. Rasulullah SAW bersabda dari Abdullah bin Amr, dia berkata, “sampaikanlah dari ajaranku walaupun satu ayat”. (HR. Bukhari).

Berdasarkan hadis tersebut, dapat dipahami bahwa setiap orang muslim yang memiliki pengetahuan meskipun sedikit, mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyampaikan serta mentransfer pengetahuan tersebut kepada orang lain. Guru adalah tenaga terdidik dan terlatih dalam hal proses mentransfer pengetahuan yang dimiliki sehingga bertanggung jawab untuk melakukan amanah sesuai dengan hadis diatas.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, peran guru tidak hanya bertindak sebagai penyaji informasi akan tetapi harus mampu berperan sebagai pembimbing, fasilitator, dan motivator sehingga mampu memberikan kesempatan kepada setiap peserta didik agar mencari serta mengolah sendiri informasi tersebut, oleh sebab itu guru perlu senantiasa meningkatkan kualitas baik dari segi keahliannya maupun kemampuan dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga guru mampu menghadapi tantangan yang akan datang.

Pada tahun 2005 pemerintah membuat suatu langkah strategis dengan mengeluarkan kebijakan publik untuk guru dan dosen yaitu dengan mengesahkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang menyebutkan guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukasi secara terpola, formal, dan sistematis. Tujuan utama dari kebijakan ini untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

UUGD pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Lebih lanjut

kebijakan ini dapat diartikan bahwa profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan dalam kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran serta kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu sehingga memerlukan sebuah pendidikan profesi.

Guru merupakan tenaga profesional, diharapkan mampu meningkatkan martabat serta perannya sebagai agen pembelajaran. Oleh karena itu setiap ada sebuah inovasi dalam dunia pendidikan, khususnya kurikulum dan peningkatan SDM yang dihasilkan melalui pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Guru merupakan faktor penting penentu mutu pendidikan karena berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di lingkungan sekolah. Ditangan guru mutu, kepribadian peserta didik dapat dibentuk. Itulah sebabnya diperlukan sosok guru yang berkompeten dibidangnya, bertanggungjawab dan memiliki keterampilan serta berdedikasi tinggi. Guru merupakan kurikulum yang berjalan sebab sesempurna apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang sedang berjalan tanpa didukung oleh kemampuan seorang guru maka semuanya akan menjadi sia-sia.

Posisi hasil belajar peserta didik di Indonesia saat ini belum menggembirakan. Hasil studi PISA (*Program for International Student Assessment*) Tahun 2015 menunjukkan Indonesia meraih posisi peringkat 69 dari 76 negara, demikian juga hasil studi TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*), juga menunjukkan peserta didik Indonesia menduduki diposisi 36 dari 49 negara didalam melakukan prosedur ilmiah.

Penyebab rendah mutu pendidikan di Indonesia salah satunya adalah rendahnya komponen mutu guru. Profesional guru yang rendah di Indonesia bisa dilihat dari

kelayakan guru dalam mengajar. Menurut Balitbang Depdiknas Tahun 2003, guru yang layak mengajar untuk tingkat pendidikan SD Negeri 21,07%, dan Swasta 28,94%, SMP Negeri 54,12% dan Swasta 60,99%; SMA Negeri 65,29% dan Swasta 64,73%: SMK Negeri 55,49% dan Swasta 58,26%. (<http://edukasi.kompasiana.com>).

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Kota Pekanbaru, khususnya Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri. Hal ini bisa dilihat masih rendahnya nilai rerata UN SMP Negeri Kota Pekanbaru Tahun 2019 yaitu 59,37 dengan kategori Cukup. Untuk informasi lebih detailnya dapat diperhatikan Lampiran 1, dimana Capaian Nilai Ujian Nasional SMP Tahun Ajaran 2018-2019 se-Kota Pekanbaru. Dari Lampiran 1 dapat diperoleh beberapa informasi bahwa kualitas hasil pendidikan di Kota Pekanbaru masih belum merata karena masih nampaknya kesenjangan nilai dari SMP Negeri yang memperoleh nilai UN Tertinggi (86,71) dengan SMP Negeri yang memperoleh nilai UN Terendah (44,37), selain itu kualitas hasil pendidikan di Kota Pekanbaru masih rendah karena dari 46 SMP Negeri Kota Pekanbaru terdapat 21 SMP Negeri yang memperoleh nilai Rerata UN dengan kategori Kurang (Nilai Rerata ≤ 55), 22 SMP Negeri yang memperoleh nilai Rerata UN dengan kategori Cukup (Nilai Rerata ≤ 70), 2 SMP Negeri yang memperoleh nilai Rerata UN dengan kategori Baik (Nilai Rerata ≤ 85), dan hanya 1 SMP Negeri yang berhasil memperoleh Nilai Rerata UN dengan kategori Sangat Baik (Nilai Rerata ≥ 86). Rendahnya kualitas hasil pendidikan ini salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas/kinerja guru.

Peningkatan kualitas guru ini telah menjadi perhatian khusus pemerintah. Berbagai usaha dilakukan Pemerintah agar kualitas guru dapat meningkat, perhatian

Pemerintah terhadap pendidikan dapat dilihat dengan disosialisasikannya anggaran pendidikan yang diamanatkan dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 31 yaitu sebesar 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional sudah direalisasikan, sehingga pemerintah juga tidak mau memberikan dana besar tanpa adanya perubahan besar pada kualitas pendidikan khususnya kualitas guru.

Didalam agama Islam selalu mengingatkan kita agar senantiasa dapat mengubah keadaan untuk menjadi lebih baik, sebagaimana Allah SWT berfirman didalam QS Ar-Ra'd Ayat 11 yang artinya “bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa keadaan seseorang dapat berubah apabila orang tersebut memiliki usaha untuk merubahnya. Begitu juga untuk merubah kualitas guru adalah tanggungjawab guru itu sendiri. Usaha untuk meningkatkan kualitas serta keterampilan yang dimiliki guru antara lain dengan mengikuti berbagai kegiatan dalam organisasi profesi guru, mengikuti pendidikan dan pelatihan, meningkatkan kualifikasi pendidikan, membuat karya pengembangan profesi dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2000:67) Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja dari kerja seseorang karena mempunyai kemampuan untuk melakukan secara moral. Kinerja guru yang baik tidak terlepas dari seseorang guru yang profesional. Guru yang profesional adalah guru yang mampu melaksanakan tugas seorang guru dengan baik, dapat mengelola sumber daya pendidikan yang tersedia dan mengkoordinasikannya untuk keberhasilan pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dalam situasi dan kondisi saat proses pembelajaran setiap harinya. Kinerja bisa diamati dalam aspek kegiatan pada saat menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut. Tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru akan tampak dalam kegiatan guru pada waktu mengajar dan saat proses pembelajaran. Dalam aspek guru, murid serta bahan ajar merupakan faktor yang dominan saat proses pembelajaran di kelas. Ketiga aspek ini saling berkaitan, saling mempengaruhi serta saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Jika tidak ada salah satu unsur, maka unsur-unsur yang lain tidak dapat berhubungan secara wajar sehingga proses pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik. Jika proses belajar mengajar ditinjau dari segi kegiatan guru, maka akan terlihat bahwa guru memegang peranan strategis (Samaeng & Sutarsih, 2015).

Seorang guru dapat dikatakan profesional apabila memiliki kualitas kerja atau kinerja yang baik. Namun permasalahan terhadap kinerja guru sering terjadi karena faktor-faktor tertentu, salah satunya yaitu faktor ekonomi. Sahertian (2008:152) menjelaskan bahwa kebanyakan kondisi kinerja guru terganggu dikarenakan gaji yang tidak cukup sehingga guru harus bekerja di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akhirnya berdampak pada kurangnya tanggung jawab guru di

sekolah. Melihat kesejahteraan serta nasib guru yang memprihatinkan, mendorong pemerintah membuat kebijakan publik mengenai program sertifikasi guru agar dapat meningkatkan kinerja guru serta memberikan *reward* dalam bentuk pemberian tunjangan profesional sebesar satu kali dari gaji pokok yang diterima agar kesejahteraan guru meningkat.

Menteri pendidikan nasional telah menetapkan Peraturan No.18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan untuk mengatur pelaksanaan uji kompetensi guru. Dengan harapan agar guru bisa fokus dalam meningkatkan kompetensi, kinerja dan tidak ada lagi guru yang merasa tidak puas dengan gajinya karena kesejahteraannya sudah terpenuhi, akan tetapi syaratnya adalah guru harus lulus sertifikasi (Muslich, 2007).

Peningkatan mutu guru melalui program sertifikasi merupakan upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Rasionalnya yaitu jika kompetensi guru bagus serta diikuti dengan penghasilan bagus, maka akan berdampak pada kinerja yang bagus. Apabila kinerjanya bagus maka Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu, pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007).

Dunia pendidikan terus berkembang yang menuntut kualitas pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, maka pemerintah Indonesia berupaya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan tercermin melalui keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 087/U/2012 mengenai ketetapan akreditasi sekolah. Akreditasi sekolah adalah suatu kegiatan penilaian kelayakan dan kinerja suatu sekolah berdasarkan kriteria (standar) yang ditetapkan dan dilakukan

oleh Badan Akreditasi Sekolah yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk pengakuan peringkat kelayakan.

Dengan demikian, hasil akreditasi dapat dinyatakan dalam bentuk pengakuan terakreditasi dan tidak terakreditasi, sekolah yang memiliki terakreditasi diperingkat menjadi tiga klasifikasi antara lain Amat Baik (A), Baik (B) dan Cukup (C). Sementara sekolah yang nilainya kurang dari cukup dikategorikan belum terakreditasi.

Penelitian ini nantinya dilakukan pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru yang telah terakreditasi yaitu berakreditasi A dan berakreditasi B, dari pengamatan yang telah peneliti lakukan selama prapenelitian pada SMP Negeri 32 Pekanbaru (Akreditasi A) dan SMP Negeri 33 Pekanbaru (Akreditasi B), fenomena kinerja guru sertifikasi pada kedua sekolah tersebut tidak jauh berbeda, adapun hasil pengamatan dilapangan yaitu peneliti masih menemukan penggunaan tunjangan profesi guru (tunjangan sertifikasi) yang diberikan pemerintah untuk meningkatkan perekonomian guru, meningkatkan mutu dan kualitas guru sehingga meningkatkan kualitas peserta didik ternyata sebagian besar guru hanya mempergunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga guru enggan mengeluarkan biaya pribadi untuk mengikuti pendidikan, pelatihan dan seminar untuk mengembangkan kemampuan diri dan keterampilan dalam mengajar yang berdampak terhadap masih adanya guru yang mengajar tidak memiliki persiapan mengajar, tidak memiliki RPP atau RPP yang ada bukan dirancang oleh guru yang bersangkutan, mengajar tanpa dilengkapi alat peraga serta metode pembelajaran yang dipakai lebih sering menggunakan metode ceramah sehingga peserta didik kurang aktif, hal ini bertolak belakang dengan tuntutan kurikulum K13 yang menginginkan peserta didik aktif sehingga proses pembelajaran

lebih hidup, beban minimal dalam proses pembelajaran yang harus dipenuhi guru selama 24 jam per minggu dirasa memberatkan guru sehingga guru tidak fokus dalam mengajar, selain itu tunjangan profesi dirasa masih kurang karena peneliti masih menemukan guru berjualan di sekolah/bekerja sampingan diluar jam sekolah, selain itu guru sertifikasi terkesan kurang disiplin dalam menaati peraturan sekolah karena masih ada guru datang terlambat kesekolah, pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan pihak sekolah, bahkan masih ada guru yang tidak masuk mengajar tanpa ada menginformasikan kepada pihak sekolah melalui guru piket yang sedang bertugas pada hari itu.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukkan adanya dugaan dengan kecenderungan bahwa pelaku kebijakan sertifikasi guru dalam mengimplementasikan kebijakan sertifikasi belum sesuai dengan prosedur/mechanisme, ketentuan-ketentuan dan strategi serta pendekatan pelaksanaan program kegiatan. Dugaan adanya hal-hal yang menjadi penghambat saat pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru di SMP Negeri Kota Pekanbaru. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi kebijakan sertifikasi guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru ?
2. Bagaimanakah kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru ?

3. Bagaimanakah pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan :

1. Implementasi kebijakan sertifikasi guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru
2. Kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru
3. Pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bermanfaat yaitu :

1. Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan menambah khasanah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang administrasi publik.
2. Bagi Instansi Publik, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi Instansi Pemerintah dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kinerja khususnya kinerja guru.
3. Akademis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat agar menjadi bahan referensi bagi penelitian yang erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia (SDM) di waktu yang akan datang.

1.5 Lingkup Penelitian

Penelitian ini ingin memfokuskan sertifikasi guru serta dampaknya bagi kinerja guru. Implementasi sertifikasi guru yang dimaksud adalah untuk meningkatkan

kualifikasi pendidik, meningkatkan kualitas dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, menghargai pengalaman mengajar, guru lebih termotivasi dalam mempersiapkan perencanaan dan pelaksanaan mengajar, meningkatkan penilaian dari atasan, memiliki prestasi akademik, karya pengembangan profesi/akademik, lebih aktif dalam keikutsertaan di forum ilmiah, berpengalaman menjadi anggota organisasi serta memiliki penghargaan yang relevan dibidang pendidikan. Sedangkan kinerja guru dalam hal dilibatkan dari bagaimana guru yang telah tersertifikasi dituntut untuk memiliki kompetensi, motivasi, tanggungjawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja yang tinggi serta inovasi dan kreativitas. Lokasi penelitian hanya di Kota Pekanbaru, dengan mengambil tempat kerja pada 2 (dua) Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang sudah mendapatkan Akreditasi yaitu SMP Negeri 32 Pekanbaru (Akreditasi A) dan SMP Negeri 33 Pekanbaru (Akreditasi B).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik

Administrasi merupakan kegiatan dan usaha yang berkaitan dengan penyelenggaraan sebuah kebijaksanaan agar dapat mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit dapat diartikan kegiatan yang meliputi mencatat, pembukuan ringan, surat menyurat, agenda, mengetik dan sebagainya yang memiliki sifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas yaitu seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih agar tercapainya tujuan tertentu secara berdaya guna serta berhasil guna.

Menurut Gie (1999:14) administrasi merupakan “Segecap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Pengertian administrasi menurut Luther Gullick yaitu “*Administration has to do with getting things done, with the accomplishment of defenid objectives*”. Jadi menurut Gullick, administrasi berkaitan erat terhadap penyelesaian sesuatu yang akan dikerjakan, agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, menurut Nawawi (1999:1), administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2002:2) administrasi adalah “Keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Beberapa ciri-ciri administrasi antara lain yaitu adanya:

1. Kelompok manusia yang terdiri atas 2 (dua) orang atau lebih;
2. Kerjasama;
3. Proses usaha;
4. Bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan serta;
5. Tujuan.

Pendapat Pfiffner dan Presthus yang dikutip Syafiie (2003:31) menjelaskan administrasi negara antara lain :

1. Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Secara ringkas, Administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap sejumlah orang.

Sementara menurut Chandler dan Plano (dalam Keban, 2004:3) berpendapat “Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam publik”.

Pendapat Henry (dalam Pasolong, 2008:8) yaitu “Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial”.

Administrasi publik bertujuan untuk melembagakan praktik-praktik manajemen supaya dapat sesuai dengan nilai efisiensi, efektivitas serta dapat memenuhi kebutuhan masyarakat agar lebih baik lagi. Sedangkan Waldo dalam Pasolong (2008:8) mengartikan “Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah”. Dari beberapa pendapat tentang administrasi publik tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu kerja sama oleh sekelompok orang atau lembaga untuk melaksanakan kegiatan serta tugas-tugas pemerintah guna tercapainya tujuan pemerintah baik secara efektif dan efisien agar dapat terpenuhinya kebutuhan publik.

2.1.2 Konsep dan Teori Organisasi Publik

Organisasi publik merupakan pengembangan dari teori organisasi, untuk memahami organisasi publik maka ada baiknya untuk memahami definisi dan teori organisasi terlebih dahulu, para ahli telah banyak mendefinisikan tentang organisasi, beberapa definisi organisasi tersebut antara lain yaitu menurut Siagian yang dikutip Silalahi pada sebuah bukunya yang berjudul “Studi Ilmu Administrasi Negara” (2011:124), organisasi adalah setiap bentuk hubungan antara dua orang/lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam

suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Pendapat Waldo dikutip Silalahi dalam bukunya berjudul “Studi Ilmu Administrasi Negara” (2011:124), organisasi merupakan struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi.

Pengertian organisasi menurut Weber yang dikutip Silalahi dalam bukunya berjudul “Studi Ilmu Administrasi Negara” (2011:124) berpendapat bahwa organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu organisasi merupakan wadah yang didalamnya terdapat unsur manusia yang bekerja sama guna kepentingan bersama agar tercapainya tujuan organisasi yang bersifat terikat berdasarkan wewenang masing-masing.

Organisasi memiliki ciri-ciri yang dikemukakan oleh Ferland dikutip oleh Handayani (1985:3) yaitu adanya :

1. Suatu kelompok orang yang dapat dikenal;
2. Kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan;
3. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya/tenaganya;
4. Kewenangan, koordinasi dan pengawasan;
5. Suatu tujuan.

Organisasi selain dapat berperan sebagai wadah kegiatan orang, dapat juga berperan sebagai proses yaitu menyoroti interaksi antara orang-orang yang terlibat didalam keanggotaan suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berinteraksi satu dengan yang lainnya sehingga dapat mengembangkan organisasi tersebut. Organisasi bertujuan untuk meningkatkan SDM guna meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja setiap anggota, sehingga dapat memberdayakan potensi yang ada.

Menurut Fahmi (2013:1), organisasi publik adalah sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Menurut Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2013:2), organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Pengertian organisasi publik berkenaan dengan proses pengorganisasian. Menurut Handoko (2011:167) Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Dengan demikian hasil pengorganisasian adalah stuktur organisasi, berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif.

Inefektivitas implementasi kebijakan yang terjadi di Indonesia disebabkan kurangnya kerjasama dan koordinasi diantara setiap lembaga-lembaga Negara dan Pemerintah. Kompleksnya sebuah kebijakan menuntut adanya kerjasama beberapa organisasi, birokrasi sebagai pelaksana dalam suatu kebijakan agar dapat mendukung sebuah kebijakan yang sudah diputuskan dengan melakukan koordinasi secara baik.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjelasan diatas yaitu organisasi publik merupakan sebuah wadah guna memberikan jaminan ketersediaan pelayanan publik kepada warga negara sesuai dengan azas-azas umum pemerintahan, korporasi dan untuk memberikan suatu perlindungan untuk warga negara terhadap penyalahgunaan wewenang didalam memberikan pelayanan publik, serta berlandaskan dengan pengaturan hukum yang mendukung.

2.1.3 Konsep dan Teori Manajemen Publik

Manajemen yaitu kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama satu dengan lainnya agar tercapai sebuah tujuan telah ditetapkan sebelumnya. Didalam kegiatan sebuah manajemen terdapat beberapa proses seperti proses perencanaan, pengorganisasian dan kepemimpinan serta pengawasan agar tercapai suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Prinsip-prinsip didalam manajemen memiliki sifat lentur yang berarti bahwa dapat menjadi pertimbangan sesuai kondisi-kondisi khusus serta situasi-situasi yang dapat berubah. Menurut Henry Fayol seorang peneliti yang mencetus teori manajemen berasal dari Perancis, dalam Siagian (1994:38), prinsip umum yaitu :

1. Pembagian kerja (*Division of work*);
2. Wewenang dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*);
3. Disiplin (*Discipline*);
4. Kesatuan perintah (*Unity of command*);
5. Kesatuan pengarahan (*Unity of direction*);
6. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri;
7. Penggajian pegawai;
8. Pemusatan (*Centralization*);
9. Hirarki (tingkatan);
10. Ketertiban (*Order*);
11. Keadilan dan kejujuran;
12. Stabilitas kondisi karyawan;
13. Prakarsa (*Inisiative*);
14. Semangat kesatuan dan semangat korps.

Manajemen memiliki fungsi sebagai elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat pada sebuah proses manajemen sehingga dapat dijadikan bahan acuan oleh seorang manajer dalam melaksanakan suatu kegiatan agar tercapainya suatu tujuan. Fungsi manajemen diperkenalkan pertama kali oleh seorang industrialis yang berasal dari Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke 20. Pada saat itu, beliau menyebutkan ada lima fungsi manajemen antara lain merancang, mengorganisir, memerintah dan mengordinasi serta mengendalikan. Akan tetapi pada saat ini, kelima fungsi tersebut dapat diringkas menjadi tiga yaitu:

1. **Perencanaan (*planning*)** yaitu memikirkan apa yang hendak dikerjakan bersama sumber yang dimiliki. Perencanaan merupakan suatu proses yang paling penting dari semua fungsi manajemen, hal ini karena tanpa sebuah perencanaan, fungsi-fungsi lain tidak bisa berjalan.
2. **Pengorganisasian (*organizing*)** memiliki tujuan untuk membagi sebuah kegiatan besar kedalam bentuk kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian bertujuan untuk menentukan tugas apa yang dikerjakan, siapa yang mengerjakan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan dan siapa yang bertanggung jawab terhadap tugas tersebut serta pada tingkatan mana keputusan tersebut diambil.
3. **Pengarahan (*directing*)** merupakan tindakan untuk dapat mengusahakan semua anggota kelompok memiliki usaha dalam mencapai sasaran sesuai perencanaan manajerial dan usaha.

Teori manajemen publik dapat digambarkan menjadi 4 (empat) kategori yaitu (1) Teori manajemen publik tradisional/kepercayaan terhadap hal itu; (2) Popularitas *leadership* sebagai manajemen publik; (3) Teori yang dihasilkan melalui praktek panjang dalam pelaksanaan manajemen publik lewat kontrak; (4) Teori *governance* untuk menjelaskan fitur penting dalam manajemen publik.

Teori manajemen tradisional bermula dari Frederick W. Taylor dalam tulisannya *The Principles of Scientific Management*, dipublikasikan Tahun 1911 dan masih dicetak (1985). Subjeknya yaitu bisnis, khususnya shop. Tujuannya yaitu bergerak dari aturan pokok, tradisi dan kebiasaan serta pendekatan *ad hoc* dalam manajemen bisnis agar menghasilkan sebuah prinsip ilmiah. Prinsip ini didasari pengukuran sebuah

proses kerja/hasilnya; pemilihan pekerja ilmiah; penempatan pekerja dengan optimal dalam mendeskripsikan peran kerja; pembagian, sekuensi proses kerja akan meningkatkan produktivitas; kerjasama pekerja untuk mencapai target organisasi. Menurut Taylor, Aplikasi prinsip ini dapat membuat manajer dan pekerja menuju kepada satu cara yang terbaik.

Overman (dalam Keban, 1994) berpendapat manajemen publik bukan “manajemen ilmiah”, walau sangat dipengaruhi oleh “manajemen ilmiah”. Manajemen publik bukan “analisis kebijakan”, bukan administrasi publik baru/kerangka yang lebih baru. Manajemen publik dapat merefleksikan tekanan antara orientasi “*rational-instrumental*” dalam satu pihak dan orientasi politik kebijakan dipihak lain. Manajemen publik merupakan suatu studi interdisipliner terhadap aspek-aspek umum organisasi. Selain itu juga merupakan gabungan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dengan sumber daya manusia, keuangan, fisik dan informasi serta politik.

Ott Hyde dan Shafritz (1991:xi) berpendapat bahwa manajemen publik dan kebijakan publik adalah dua bidang pemerintahan yang tumpang tindih. Tapi untuk membedakan keduanya, dapat dijelaskan bahwa kebijakan publik menggambarkan “sistem otak dan syaraf”, sementara manajemen publik menggambarkan “sistem jantung dan sirkulasi” didalam tubuh manusia.

Dalam menilai efek aspek ekuitas sosial dalam administrasi publik baru, Shafritz dan Russell (1997) menulis dari Tahun 1970-an hingga sekarang, menghasilkan sejumlah paper konferensi dan artikel akademisi, membuat administrator publik agar memperlihatkan sensitivitas lebih besar pada kekuatan perubahan, kebutuhan klien dan

masalah ekuitas sosial dalam proses pemberian jasa. Hal ini memberikan suatu efek positif untuk memperlakukan warga negara yang memiliki etika serta setara oleh administrator untuk menjadi pertimbangan terdepan didalam suatu lembaga publik. Dipertegas oleh sikap publik yang berubah, gerakan pemerintah muncul kembali dan hukum hak sipil, administrasi publik baru mencapai puncaknya pada pada waktu seperempat abad. Saat ini, tidak akan ada pemikiran (dianggap ilegal), contoh : menolak keuntungan untuk kesejahteraan seseorang dikarenakan rasnya/menolak peluang kerja dikarenakan jenis kelaminnya. Ekuitas sosial saat ini tidak perlu diperjuangkan oleh radikal muda karena telah ditangani oleh manajer sepanjang masa.

Ada 3 (tiga) deskripsi administrasi publik mengenai beberapa kombinasi peran tersebut yaitu Mark H. Moore (1995) dengan *Creating Public Value: Strategic Management in Government*; John M. Bryson dan Barbara Crosby (1992) dengan *Leadership for the Common Good: Tackling Public Problems in a Shared-Power World*; dan Barry Bozeman dan Jeffrey D. Straussman (1991) dengan *Public Management Strategies: Guidelines for Managerial Effectiveness*. Menghasilkan beberapa teori pada sektor publik masing-masing seperti yang dikembangkan Mintzberg pada bisnisnya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai manajemen publik yaitu :

1. Manajemen publik adalah bagian penting dari suatu administrasi publik (merupakan bidang kajian lebih luas), karena administrasi publik tidak membatasi diri hanya pada pelaksanaan manajemen sebuah pemerintahan saja akan tetapi juga

mencakup aspek politik, sosial, hukum dan kultural sehingga berpengaruh terhadap lembaga-lembaga publik.

2. Manajemen publik memiliki kaitan erat dengan fungsi dan proses manajemen yang berlaku pada sektor pemerintahan (publik) ataupun sektor di luar pemerintahan yang tidak memiliki tujuan untuk mencari suatu keuntungan.
3. Manajemen publik mengarahkan dan memfokuskan administrasi publik sebagai suatu profesi, dan manajer sebagai praktisi dari suatu profesi tersebut.
4. Manajemen publik memiliki kaitan terhadap kegiatan Internal (*internal operations*) dari suatu organisasi pemerintahan ataupun sektor non pemerintahan yang tidak memiliki tujuan untuk mencari suatu keuntungan.
5. Manajemen publik secara spesifik membahas mengenai bagaimana organisasi (*organization how to's*) publik dapat melaksanakan sebuah kebijakan publik.
6. Manajemen publik memanfaatkan fungsi-fungsi antara lain perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan serta pengawasan sebagai sarana guna mencapai suatu tujuan publik, maka berarti ia memfokuskan diri pada *the managerial tools, techniques, knowledges and skills* yang digunakan untuk mengubah kebijakan menjadi pelaksanaan suatu program.

2.1.4 Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. (Manullang (2009:198)).

Dalam setiap organisasi mempunyai macam-macam tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut dapat diperoleh dengan cara memanfaatkan sumber daya yang telah ada. MSDM (*human resources management*) merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Henry Simamora, 2014:4-5).

Sementara menurut Sihotang dalam Sinambela (2016:8), MSDM merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat terlihat unsur dari MSDM yaitu manusia sebagai tenaga kerja. Oleh karenanya dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM yaitu mengkaji mengenai masalah tenaga kerja manusia, yang diatur sesuai urutan fungsi-fungsinya, agar menjadi efektif dan efisien didalam mewujudkan suatu tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wilson Bangun (2012:7-13) dapat dijabarkan ke dalam 5 (lima) fungsi antara lain :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan aktivitas manajemen SDM untuk memperoleh tenaga kerja sesuai kebutuhan agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi.
2. Pengadaan tenaga kerja yaitu menganalisis pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen SDM, dan seleksi serta penempatan SDM.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan SDM (*Human Resource Development/HR*), adalah proses untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan lewat pendidikan dan pelatihan.
4. Pemberian Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan pada karyawan terhadap jasa yang telah disumbangkan pada perusahaan. Didalam pemeberian proses kompensasi terdiri dari Kompensasi finansial dan Non Finansial.
5. Pengintegrasian. Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi SDM dilakukan maka muncul sebuah masalah baru yang sangat penting untuk diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi memiliki arti mencocokkan keinginan karyawan terhadap kebutuhan organisasi.

Setelah fungsi-fungsi diatas terlaksana maka kegiatan selanjutnya yaitu melakukan pemeliharaan SDM. Pemeliharaan karyawan memiliki arti mempertahankan karyawan untuk bisa tetap berada didalam organisasi baik sebagai anggota memiliki loyalitas serta kesetiaan yang tinggi. Kegiatan pemeliharaan SDM ini erat hubungannya dengan komunikasi terhadap karyawan, dan kesehatan serta keselamatan kerja.

2.1.5 Konsep dan Teori Kebijakan Publik

Secara etimologi diungkapkan oleh Suharto (dalam Islami 2009:6) bahwa kebijakan berasal dari kata Inggris (*Policy*). Para ahli memberikan makna yang berbeda-beda tentang arti kata *policy*.

Berikut defenisi kebijakan dari berbagai ahli. Jones (dalam Islami 2007:6), kata kebijakan sering digunakan untuk merujuk pada tujuan program, keputusan, hukum, proposal, patokan dan maksud besar tertentu.

Menurut Parsons (2006:17) mengemukakan bahwa kata kebijakan (*policy*) secara umum dipakai untuk menunjukkan pilihan penting yang diambil dalam kehidupan organisasi (*private*).

Suharto Edi dalam Nawawi (2009:6) memberikan pendapat bahwa istilah kebijakan berasal dari kata Inggris "*policy*" yang dibedakan dengan kata kebijaksanaan (*wisdom*) maupun kebajikan (*virtues*). Kebijaksanaan (*wisdom*) merupakan kearifan pimpinan kepada bawahannya/masyarakat. Pimpinan yang arif bisa memberikan pengecualian kepada seseorang/kelompok tertentu jika orang tersebut/kelompok itu tidak dapat/tidak mungkin dalam memenuhi aturan umum yang telah ditetapkan sebagai kebijakan tadi.

Islamy (2009:20) menggunakan istilah kebijaksanaan negara. Menurut Islamy, kebijaksanaan negara (*public policy*) merupakan serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan/tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan/berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat.

Pendapat yang berbeda dengan Suharto adalah Islamy, tidak ada perbedaan antara kebijaksanaan dengan kebijakan sepanjang keduanya diartikan sebagai keputusan pemerintah. Kebijakan memuat 3 (tiga) elemen antara lain:

1. Identifikasi tujuan yang ingin dicapai;
2. Taktik/strategi dari berbagai langkah agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan;
3. Menyediakan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik/strategi.

Menurut Indah (2016:33) pada hakikatnya kebijakan (*policy*) berkaitan dengan pertanyaan masalah apa yang terjadi, mengapa masalah itu terjadi, siapa yang terlibat

dalam masalah yang terjadi, dimana masalah tersebut terjadi hingga bagaimana solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Semua pertanyaan tersebut menyangkut masalah-masalah yang dihadapi sebuah lembaga dalam mengambil keputusan yang menyangkut isi, cara hingga prosedur yang ditentukan, strategi, waktu keputusan itu dapat diambil dan dilaksanakan.

Dari beberapa pengertian tentang kebijakan yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan kebijakan adalah serangkaian tindakan yang diambil oleh pimpinan atau pihak terkait untuk mengatasi permasalahan yang terjadi sehingga menemukan sebuah solusi demi kepentingan bersama.

Menurut William N. Dunn (1994) dalam Pasolong (2013:39) menuturkan kebijakan publik merupakan rangkaian pilihan yang saling berhubungan, dibuat oleh lembaga atau pejabat pemerintah pada bidang yang menyangkut tugas pemerintahan, seperti pertahanan keamanan, energi, pendidikan, kesehatan, kriminalitas, kesejahteraan masyarakat, perkotaan dan lain-lain.

Menurut Nugroho (2007:218) kebijakan publik merupakan setiap keputusan pemerintah yang memberikan dampak pada kehidupan bersama. Kebijakan publik adalah domain utama pemerintahan dan mempunyai arti strategis bagi pemecahan masalah didalam kehidupan bersama.

Sementara Indah (2016:34), kebijakan publik berorientasi pada tindakan atau pengambilan keputusan oleh pejabat negara untuk memecahkan masalah melalui berbagai alternatif. Kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh institusi negara guna untuk mencapai visi dan misi suatu bangsa.

Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan kebijakan publik merupakan serangkaian tindakan yang diambil oleh pejabat publik atau pemerintah untuk mengatasi dan memecahkan sebuah masalah tertentu agar tercapainya suatu tujuan yang sudah ditetapkan bersama berdasarkan visi dan misi suatu negara.

Menurut Amtu (2011:215) para pembuat kebijakan publik berdasarkan kewenangannya disesuaikan dengan distribusi kekuasaan yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Hal ini berlaku baik di daerah dan tingkat pusat Untuk lebih jelasnya dijelaskan dalam Tabel 2.1

Tabel 2.1 Tingkatan, Pejabat, dan Produk Kebijakan

Tingkatan Kebijakan	Pejabat / Penyelenggara	Produk Kebijakan
1	2	3
Nasional / Pusat	MPR, Presiden, DPR, BPK, MA, MK, Menteri dan pejabat lain setingkat menteri dan badan-badan / komisi lainnya	UUD, TAP MPR, UU, Perpu, PP, Keppres, Inpres, Permen, Kepmen, Intruksi Menteri
Daerah (Provinsi)	Gubernur, DPRD, Dinas, dan Badan tingkat provinsi	Perda, Keputusan gubernur
Daerah Kabupaten / Kota	Bupati / Walikota, DPRD, Dinas, dan Badan tingkat Kabupaten / Kota	Perda, Keputusan Bupati / Walikota

Sumber : Amtu (2011:215)

Setiap kebijakan publik sebenarnya mengandung resiko untuk gagal. Hogwood dan Gunn dalam Wahab (2001) telah membagi kegagalan kebijakan (*policy failure*) ini menjadi 2 (dua) kategori yaitu tidak terimplementasikan (*non implementation*) dan implementasi yang tidak berhasil (*unsuccesfull implementation*).

Kegagalan kebijakan publik menurut Andrew Dunsire (dalam Wahab, 2001) dikenal dengan *implementation gap*, yaitu suatu istilah yang dimaksudkannya untuk menjelaskan suatu keadaan dimana dalam proses kebijakan selalu terbuka

kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang direncanakan (diharapkan) oleh pemangku kebijakan terhadap apa yang senyatanya dicapai.

2.1.6 Konsep dan Teori Implementasi Kebijakan Sertifikasi

Meter dan Horn (dalam Winarno 2002:102) mendefenisikan implementasi kebijakan adalah *“policy implementation encompasses those actions by public and private individuals (and groups) that are directed at the achievement of goals and objectives set forth prior policy decisions”*.

Definisi tersebut dapat dimaknai bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh kelompok-kelompok (individu-individu) pemerintah ataupun swasta berfokus untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan didalam keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan tersebut mencakup usaha agar dapat mengubah keputusan menjadi suatu tindakan operasional dalam rentang waktu tertentu ataupun dalam rangka untuk melanjutkan usaha agar dapat capai perubahan-perubahan kecil dan besar yang telah ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Perlu ditekankan bahwa tahapan implementasi kebijakan tidak dimulai sebelum saran dan tujuan-tujuan ditetapkan/diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dapat disimpulkan, tahapan implementasi terjadi setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan guna membiayai implementasi dari kebijakan tersebut.

Howlett dan Ramesh (1995:153) berpendapat suatu implementasi kebijakan merupakan proses setelah masalah publik masuk dalam agenda kebijakan, maka berbagai opsi dirancang untuk dapat mengatasinya. Berikutnya pemerintah membuat beberapa opsi kebijakan dan menetapkan tersebut. Salah satu cara untuk mengimplementasikan yaitu dengan melakukan proses *top-down* merupakan proses

yang menekankan bagaimana cara untuk mengimplementasikan kebijakan dengan secara efektif dari pembuat kebijakan kepada sasaran. Yang kedua yaitu menggunakan cara pendekatan *bottom-up* merupakan implementasi kebijakan dengan dasar perspektif sasaran kebijakan.

Pendapat Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2004:65) menuturkan implementasi kebijakan ialah memahami apa yang senyatanya terjadi setelah program dinyatakan berlaku/dirumuskan. Fokus utama perhatian implementasi kebijakan merupakan kegiatan atau kejadian-kejadian yang ditimbulkan sesudah disahkan pedoman-pedoman kebijakan Negara yaitu mencakup usaha-usaha dalam mengadministrasikannya ataupun guna menimbulkan akibat atau dampak nyata didalam kejadian-kejadian atau masyarakat.

Nugroho (2003:158) berpendapat bahwa sebuah implementasi kebijakan pada prinsipnya yaitu cara supaya suatu kebijakan bisa mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada 2 (dua) opsi langkah yang dapat dilakukan yaitu:

1. Langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program, atau
2. Melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa implemetasi kebijakan adalah suatu kebijakan yang dibuat oleh pejabat/penyelenggara pemerintah guna untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang merupakan jenis kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering juga disebut Peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik bisa langsung operasional contohnya Keputusan

Presiden (Keppres), Instruksi Presiden (Inpres), Keputusan Menteri (Kepmen), Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas.

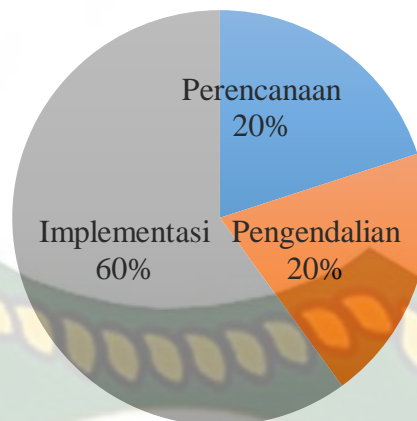
Edward III (dalam Nugroho 2009:636) berpendapat yaitu studi implementasi kebijakan merupakan krusial bagi *public administration* dan *public policy*. Dikatakan oleh Edward jika tanpa sebuah implementasi, maka suatu keputusan kebijakan tidak akan sukses.

Implementasi kebijakan merupakan suatu tahap dalam pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dengan konsekuensi-konsekuensi kebijakan kepada masyarakat yang dipengaruhinya. Jika sebuah kebijakan tidak tepat sasaran/tidak dapat mengurangi suatu masalah yang menjadi sasaran dari kebijakan, maka kebijakan tersebut akan mengalami suatu kegagalan sekalipun kebijakan tersebut terimplementasikan dengan baik. Sementara itu, kebijakan yang baik juga akan mengalami sebuah kegagalan jika kebijakan itu kurang terimplementasikan dengan baik oleh para pelaksana kebijakan.

Pentingnya implementasi kebijakan juga dijelaskan oleh Udoji (dalam Nawawi 2009:131) bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting dan lebih penting dari pembuatan kebijakan. Kebijakan hanya sekedar impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

Implementasi kebijakan bukan hanya penting tapi juga sesuatu hal yang berat, karena masalah-masalah yang kadang tidak jumpai didalam konsep perencanaan, sangat mungkin muncul di lapangan. Selain itu merupakan konsistensi implementasi.

Peranan implementasi dalam keberhasilan kebijakan digambarkan oleh Nugroho (2009:626) sebagai berikut :



Gambar 2.1 Diagram Persentasi Keberhasilan Kebijakan

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa rencana adalah 20% dari keberhasilan, sedangkan porsi terbesar keberhasilan ditentukan oleh implementasi sebesar 60% dan sisanya 20% tergantung pada bagaimana pelaku kebijakan mengendalikan implementasi.

Berkaitan dengan efektivitas implementasi kebijakan, Edward III (dalam Nugroho, 2009:636) memberi sebuah masukan untuk lebih memperhatikan isu pokok yaitu :

1. Komunikasi (*communication*);
2. Sumber daya (*Resource*);
3. Kecenderungan-kecenderungan atau tingkah laku (*disposition or attitude*);
4. Struktur birokrasi (*bureaucratic structures*).

Namun ke-4 (empat) variabel yang dikemukakan oleh Edward III belum cukup untuk menciptakan implementasi kebijakan yang efektif. Menurut Meter dan Horn (dalam Nawawi 2007:152) faktor penting lainnya yang mempengaruhi efektivitas kebijakan yaitu lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal yang meliputi lingkungan

ekonomi dan sosial. Kebijakan bisa berhasil jika diimplementasikan disuatu daerah tertentu akan tetapi bisa gagal diimplementasikan didaerah lain dikarenakan tergantung sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan pada implementasi kebijakan, apakah kondisi ekonomi masyarakat telah mendukung suatu kebijakan dan sebagainya.

Pendapat Edward, Meter dan Horn tersebut dapat ditarik kesimpulan ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi suatu implementasi kebijakan yakni :

1. Komunikasi

Keputusan-keputusan dalam suatu kebijakan dan perintah-perintah yang harus diteruskan ke personil yang tepat sebelum keputusan-keputusan dan perintah-perintah tersebut bisa diikuti. Komunikasi yang akurat dan dapat dimengerti secara cermat oleh para pelaksana

2. Sumber daya

Sumber daya memiliki peranan yang sangat penting didalam implementasi kebijakan, kerena bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan serta aturan dalam sebuah kebijakan, jika para personil yang bertanggungjawab dalam mengimplementasikan kebijakan kurang memiliki sumber daya dalam melakukan pekerjaan dengan efektif maka implementasi kebijakan itu tidak akan efektif. Sumber daya yang penting didalam implementasi kebijakan yang dimaksud yaitu mencakup staf, wewenang, informasi dan fasilitas

3. Kecenderungan/disposisi implementor

Disposisi memiliki arti sebagai sikap para pelaksana agar mengimplementasikan kebijakan. Didalam implementasi kebijakan, jika ingin berhasil dengan efektif dan

efisien, maka tugas para implementor tidak hanya mengetahui apa yang hendak mereka lakukan dan mempunyai kemampuan untuk implementasi kebijakan, tapi mereka juga harus memiliki keinginan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan tersebut. Hal penting didalam disposisi implementor yaitu sikap pelaksana, pemberian insentif dan tingkat kepatuhan pelaksana.

4. Struktur birokrasi

Walaupun sumber daya dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan telah mencukupi dan para implementor telah mengetahui apa dan bagaimana cara dalam melakukannya, serta berkeinginan untuk melakukannya, implementasi mungkin masih belum efektif dikarenakan ketidak efisienan dalam struktur birokrasi yang ada. Hal penting dalam struktur birokrasi yaitu efektivitas struktur organisasi.

5. Lingkungan eksternal yaitu lingkungan sosial dan ekonomi

Faktor lingkungan eksternal meliputi kondisi lingkungan yang mendukung suatu keberhasilan dalam implementasi kebijakan. Sebuah kebijakan bisa berhasil diimplementasikan disuatu daerah tertentu tapi bisa gagal diimplementasikan didaerah lain karena bergantung sejauh mana kelompok kepentingan dalam memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan, apakah kondisi ekonomi masyarakat mendukung kebijakan dan lainnya.

Dari pendapat Edwar diatas salah satu faktor yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan salah satunya yaitu birokrasi. Weber dalam R Soegiatno Tjakra Negara (1992:8) mengatakan birokrasi memiliki 15 (lima belas) karakteristik ideal yaitu (1) kekuasaan dimiliki oleh jabatan, bukan pemegang jabatan; (2) otoritas ditetapkan melalui aturan-aturan organisasi; (3) tindakan organisasi bersifat

impersonal, melibatkan eksekusi atas kebijakan publik; (4) tindakan organisasi dikerangkai oleh sistem pengetahuan yang disipliner; (5) aturan dikodifikasi secara formal; (6) aturan preseden dan abstrak menjadi standar bagi tindakan organisasi; (7) spesialisasi; (8) batasan yang tegas antara tindakan birokratis dengan tindakan partikular menentukan legitimasi dari tindakan; (9) pemisahan fungsional dari tugas-tugas yang diikuti oleh struktur otoritas formal; (10) kekuasaan yang didelegasikan via hierarki; (11) delegasi kekuasaan diekspresikan dalam istilah tugas, hak, kewajiban, dan tanggung jawab yang ditetapkan melalui kontrak; (12) kualitas yang dibutuhkan untuk mengisi posisi diukur dengan pengakuan kredensial formal (ijazah, sertifikat, dsb); (13) struktur karir, promosi, baik atas dasar senioritas ataupun prestasi; (14) posisi yang berbeda dalam hierarki akan menerima pembayaran yang berbeda; dan (15) sentralisasi koordinasi, komunikasi dan control.

Point 12 menjelaskan bahwa kualitas yang akan dibutuhkan dalam mengisi posisi dibirokrasi dapat diukur dengan pengakuan kredensial formal (sertifikat, ijazah, dll). Kredensial merupakan pengesahan kompetensi, kualifikasi/otoritas yang diberi kepada individu / organisasi dari pihak ketiga yang relevan, diakui secara *de jure* atau *facto* yang memiliki otoritas/dianggap kompetensi dalam melakukannya (www.wikipedia.com). Jadi dapat disimpulkan untuk mengetahui keahlian (spesialisasi) yang ada pada seseorang dapat dilihat melalui ijazah formal yang dipunyai oleh seseorang bersangkutan.

Kredensial sering dalam bentuk sertifikasi. Sertifikasi umumnya merupakan proses profesi yang dipimpin dimana pemohon yang telah menyelesaikan proses pendidikan yang diperlukan untuk mengambil suatu keahlian. Keberhasilan

mendapatkan keahlian khusus dapat memberikan hak seorang profesional untuk mendapatkan sebuah sertifikat. Tujuan dari kredensial itu sendiri adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan seseorang kepada masyarakat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan kredensial merupakan proses dalam pengakuan suatu profesi yang diberikan ke individu/organisasi dengan memiliki otoritas/dianggap berkompeten didalam melakukan tindakan/kebijakan. Oleh karenanya keahlian atau kompetensi seseorang dapat diakui apabila orang tersebut telah memiliki ijazah, sertifikat.

2.1.7 Konsep dan Teori Sertifikasi

1) Pengertian Sertifikasi

Tantangan yang dihadapi pada era globalisasi dan pasar yang kompetitif menuntut daya saing dan daya tahan suatu kelompok, organisasi, komunitas, dan negara dalam membentuk pengembangan SDM menjadi *intellectual asset* sebagai salah satu faktor penting dalam mendukung keunggulan kompetitif dan produktivitas suatu organisasi. Pengembangan SDM secara strategik adalah tuntutan untuk setiap organisasi agar menyelaraskan program *training* secara strategi organisasi. Selain itu, pengembangan SDM menginginkan perpaduan sinergik antara aspek kinerja (*performance*) dan aspek pembelajaran (*learning*). Isu sertifikasi begitu hangat dibicarakan oleh beberapa kalangan masyarakat khususnya pihak-pihak yang terlibat didalam proses pembinaan profesi baik kesehatan, pendidikan, pemerintahan keuangan dan kemasyarakatan. Isu sertifikasi merupakan salah satu cara yang dipergunakan untuk membangun struktur karir profesional dan pengembangan kualitas dan mutu.

Seperti ISO 2600 untuk Social Responsibility, sertifikasi untuk ISO 31000 untuk Risk Management Standard, Standar “Chain Of Custody”, Standar ISO 14001, Standar ISO 9001, Standar *Sustainable Forest Management* dan sebagainya.

Istilah sertifikasi diambil dari kata dalam bahasa Inggris yaitu “*certification*” yang memiliki arti pengesahan, keterangan, sertifikat, ijazah, diploma, brevet. *International Institute for Environment Development (IIED)*, pengertian sertifikasi yaitu prosedur dimana pihak ketiga memberikan jaminan tertulis bahwa suatu proses, produk atau jasa sudah memenuhi standar tertentu, berdasarkan audit yang dilaksanakan dengan prosedur yang telah disepakati. Sertifikasi erat kaitannya dengan pelabelan produk guna proses komunikasi pasar. (<http://www.iied.org/>)

Ikatan Ahli Geologi Indonesia telah mengartikan sertifikasi sebagai standarisasi dengan cara profesional untuk mereka yang berkompeten pada bidang pekerjaan masing-masing yang dibina dan dikelola oleh Organisasi Profesi bukan Pemerintah. Sertifikasi bertujuan untuk memenuhi persyaratan kualitas profesional yang telah ditetapkan. (<http://sertifikasi.iagi.or.id/>)

Merujuk kepada pengertian sertifikasi untuk tenaga kependidikan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi untuk guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang telah ditetapkan pemerintah dan terakreditasi. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.18 Tahun 2007, yaitu dilakukan kedalam bentuk portofolio (Samani, 2007).

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari sertifikasi adalah proses standarisasi yang diikuti oleh seseorang yang kompeten dibidang

keahliannya untuk menuju profesional yang dikelola oleh organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Secara umum terdapat empat jenis umum sertifikasi yang peneliti kutip dari sebuah situs (<https://lsp-ipi.org/>). Tercantum dalam urutan tingkat pembangunan dan portabilitas yaitu :

1. Sertifikasi perusahaan/internal, dirancang oleh perusahaan/organisasi untuk kebutuhan secara internal. Contohnya jika perusahaan membutuhkan kursus 1(satu) hari pelatihan pada semua personil penjualan, lalu mereka memperoleh sertifikat. Sementara sertifikat tersebut memiliki portabilitas terbatas khususnya bagi perusahaan lain,
2. Sertifikasi produk, spesifik sertifikasi lebih terlibat dan bertujuan untuk dirujuk keproduk disemua aplikasi. Pendekatannya umum di dunia teknologi dan infomasi industri, dimana personil bersertifikat versi perangkat lunak (*software*)/perangkat keras (*hardware*). Jenis sertifikasi portabel dilokasi (contohnya perusahaan berbeda memakai perangkat lunak tersebut), tetapi tidak seluruh produk lainnya.
3. Sertifikasi profesi, diperuntuk guna suatu kompetensi/keahlian khusus. Contohnya profesi medis yang membutuhkan tenaga spesialisasi atau tenaga ahli tertentu didalam memberi pelayanan kepada para pasien. Sertifikasi profesi dilakukan dalam rangka untuk menerapkan standar professional dan meningkatkan tingkat praktek serta melindungi masyarakat (walaupun ini merupakan domain dari suatu lisensi), suatu organisasi profesional yang menetapkan sertifikasi. Ini dimaksudkan agar menjadi sebuah acuan bagi semua tempat dimana seseorang

profesional bersertifikat yang mungkin bekerja. Tentunya, hal tersebut memerlukan pola penilaian dan pertanggung jawaban secara hukum dari seluruh profesi yang ada.

4. Sertifikasi profesional, adapun istilah sertifikasi profesional sering dipakai untuk menunjukkan kualifikasi atau kemampuan seseorang berdasarkan kriteria atau atribut yang ditentukan oleh suatu organisasi/badan serta lembaga pengembangan (biasanya telah terakreditasi). Sebutan “kualifikasi” atau “sertifikasi” ditetapkan untuk tenaga profesional, biasa disebut sertifikasi atau kualifikasi, untuk memberi jaminan kualifikasi saat melakukan pekerjaan atau tugas tertentu. Contohnya, pemberian sertifikasi kepada tenaga guru bisa diartikan sebagai proses pemberian pengakuan bahwa seseorang sudah mempunyai kompetensi dalam melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan artian, sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi yang dibuat untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai dasar pemberian sertifikat pendidik (UU RI No. 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

Penelitian ini hanya akan memfokuskan pada salah satu jenis sertifikasi secara umum yaitu sertifikasi profesional dari tenaga profesi guru (sertifikasi guru).

2) Sertifikasi Guru

Sertifikasi dalam dunia pendidikan merupakan sebuah proses untuk mendapatkan kualitas guru yang baik dan memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas pokok serta fungsinya. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 ayat 11 pasal 1 tentang Guru dan Dosen menerangkan bahwa sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik

untuk guru dan dosen. Selanjutnya pada ayat 12 mengatakan bahwa sertifikasi pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga yang profesional.

Pendapat Muslich (2007:2) sertifikasi merupakan proses dalam pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang sudah memenuhi persyaratan tertentu misalnya memiliki kualitas kompetensi, akademik, sehat jasmani dan rohani serta mempunyai kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan dibarengi peningkatan kesejahteraan yang layak. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa seyogyanya guru yang mengikuti proses sertifikasi merupakan guru yang sudah memiliki kualitas kompetensi, akademik, sehat jasmani, dan rohani. Dari proses sertifikasi itu maka keluarlah guru yang profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik merupakan pengakuan dari negara. Konsekuensi dari itu pemerintah akan mengeluarkan tunjangan sertifikasi yang memiliki *outcome* pada meningkatnya kesejahteraan guru. Dengan kesejahteraan guru meningkat maka diharapkan kualitas keprofesionalan seorang guru dapat terjaga.

Sementara menurut Mulyasa (2009:34) mengatakan bahwa sertifikasi adalah pemenuhan kebutuhan agar bisa meningkatkan kompetensi profesional. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi guru atau calon guru yang ingin meningkatkan kompetensi dan atau memperoleh pengakuan sesuai profesi yang telah dipilihnya. Dalam pengertian Mulyana ini terkandung pemahaman bahwa untuk meningkatkan kualitas guru harus melalui proses yang disebut sertifikasi, artinya sertifikasi merupakan hal yang sangat esensial. Hampir sama dengan pendapat Muslich diatas bahwa sertifikasi adalah proses untuk memperoleh suatu pengakuan legal formal

bahwa seorang guru dikatakan profesional. Sertifikat pendidik adalah sebuah bukti pengakuan bahwa guru tersebut berkompoten untuk melakukan pembelajaran sesuai dengan keahliannya. Sertifikasi merupakan pengakuan dari negara bahwa guru tersebut profesional sesuai dengan standar yang diamanatkan dalam UU Guru dan Dosen. Sertifikat pendidik yang dimaksud diatur dalam Pasal 61 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi.

Dalam implementasi kebijakan ini ada dikenal dengan sertifikasi dalam jabatan. Menurut Ayat 1 Pasal 1 Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, sertifikasi dalam jabatan merupakan proses pemberian sertifikat untuk guru dalam jabatan. Dalam ayat 2 disebutkan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan diikuti oleh guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1)/diploma empat (D-IV) yang menyelenggarakan sertifikasi dalam jabatan adalah program pengadaan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional dan terakreditasi.

Dari beberapa kutipan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sertifikasi merupakan suatu proses untuk meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan guru yang telah memiliki kompetensi dibidangnya. *Outcome* dari proses itu adalah adanya peningkatan kinerja ataupun kompetensi serta kesejahteraan yang lebih baik. Atas pengakuan yang diberikan dalam bentuk sertifikat pendidik seorang guru memperoleh imbalan (*reward*) dalam bentuk tunjangan sertifikasi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Sebagai konsekuensi dari proses sertifikasi pemerintah telah menganggarkan dana yang tidak sedikit. Pemerintah juga tidak mau memberikan dana besar tanpa adanya perubahan besar pada kualitas. Selain kualitas atau kinerja,

sertifikasi dapat meningkatkan kesejahteraan guru, serta dapat meningkatkan harkat, derajat, martabat guru di masyarakat.

3) Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Suatu kebijakan publik yang telah disahkan dengan menyedot anggaran dana yang besar harus memiliki kebermanfaatan yang besar bagi masyarakat. Dalam UUGD menyebutkan bahwa sertifikasi adalah bagian dari peningkatan mutu pendidikan dan diikuti dengan peningkatan kesejahteraan. Sudah seharusnya orientasi kebijakan ini adalah peningkatan mutu bukan mengejar kesejahteraan sebagai *focus of interest*. Paradigma yang dibangun haruslah berorientasi pada peningkatan kualitas guru kemudian pada peningkatan kesejahteraan, bukan sebaliknya peningkatan kesejahteraan menjadi fokus utama untuk mendapatkan sertifikasi. Logikanya apabila kualitas atau kompetensi guru baik diikuti dengan kesejahteraan yang baik, maka kegiatan belajar mengajar baik dan terjaga kualitasnya maka kinerjanya akan baik juga.

Menurut Widoyoko dalam makalahnya “Peran Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, tujuan sertifikasi guru adalah antara lain :

1. Menentukan kualitas kelayakan guru didalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
3. Meningkatkan martabat para guru
4. Meningkatkan profesional guru

Adapun manfaat dari sertifikasi menurut Wibowo (Mulyasa 2009:35) adalah :

1. Melindungi profesi prosesi pendidik dan tenaga kependidikan serta melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak berkompeten sehingga dapat merusak citra pendidikan dan tenaga kependidikan.
2. Menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten guna untuk membantu melindungi lembaga penyelenggara pendidikan.
3. Membangun nama baik/citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan.

4) Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Dasar legal formal sertifikasi guru dalam jabatan adalah UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dijabarkan dalam beberapa aturan turunan seperti :

1. Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
2. Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang Guru;
3. Peraturan Pemerintah (PP) No. 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru (TPG) dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen serta Profesor;
4. Peraturan Presiden (Perpres) No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;

5. Instruksi Presiden (Inpres) Republik Indonesia No. 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia;
6. Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik;
7. Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
8. Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional No. 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor;
9. Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional No. 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan;
10. Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional No. 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan;
11. Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan dan Kebudayaan No. 87 Tahun 2013 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan;
12. Peraturan Menteri (Permen) Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
13. Peraturan Menteri (Permen) Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
14. Surat Keputusan (SK) Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan No. 007/B1/SK/2017 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Rintisan Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan;

5) Mekanisme Sistem Sertifikasi Guru

UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan PP RI No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru menyatakan guru merupakan pendidik professional. Guru yang dimaksud meliputi guru mata pelajaran, guru kelas, guru bimbingan konseling/konselor dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas pada satuan pendidikan. Guru yang profesional disyaratkan untuk memiliki kualifikasi akademik yang relevan terhadap mata pelajaran yang diampu serta menguasai kompetensi sebagaimana dituntut didalam UUGD. Pengakuan guru sebagai pendidik profesional dapat dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang didapat lewat sebuah proses yang dikenal dengan istilah sertifikasi.

Sertifikasi guru dalam jabatan merupakan upaya peningkatan mutu guru yang diharapkan bisa meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan formal secara berkelanjutan. Permen Pendidikan Nasional No. 11 Tahun 2011 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan bertujuan untuk memperoleh sertifikat pendidik dilaksanakan melalui Guru dalam jabatan yang sudah memenuhi persyaratan sertifikasi dapat mengikuti sertifikasi melalui:

- a) Portofolio (PF);
- b) Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL);
- c) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), atau;
- d) Pendidikan Profesi Guru (PPG). Khusus sertifikasi guru dalam jabatan melalui PPG diatur dalam buku panduan tersendiri.

Untuk dapat meningkatkan kualitas proses sertifikasi guru dan bisa menjamin guru lulus sertifikasi mempunyai kompetensi sebagaimana di amanatkan UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, maka dapat dilakukan perbaikan pada proses sertifikasi guru Tahun 2011. Perbaikan itu mengenai: (1) Mekanisme registrasi dan penyelenggaraan sertifikasi; (2) Penataan ulang substansi dan rubrik penilaian portofolio; (3) Substansi pelatihan dan strategi pembelajaran serta sistem penilaian Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

Penyelenggaraan sertifikasi guru Tahun 2011 dibagi menjadi 3 (tiga) pola antara lain :

1. Penilaian Portofolio (PF)

Penilaian portofolio dilakukan terhadap penilaian melalui kumpulan berkas yang menggambarkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio antara lain: (1) Kualifikasi akademik; (2) Pendidikan dan pelatihan; (3) Pengalaman mengajar; (4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (5) Penilaian dari atasan dan pengawas; (6) Prestasi akademik; (7) Karya pengembangan profesi; (8) Keikutsertaan dalam forum ilmiah; (9) Pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial; dan (10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. (Permendiknas No. 18 Tahun 2007).

Pola sertifikasi guru dengan menggunakan portofolio ditujukan bagi guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas dalam satuan pendidikan yang sudah memenuhi persyaratan administrasi dan akademik sekaligus mempunyai prestasi serta mempersiapkan diri agar dapat mengikuti proses sertifikasi dengan pola tersebut. Disisi lain, untuk guru yang sudah memenuhi persyaratan akademik dan administrasi tetapi

tidak bisa mempersiapkan diri untuk dapat mengikuti sertifikasi dengan pola portofolio, diizinkan untuk mengikuti program sertifikasi pola PLPG.

2. Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL)

Dalam pemberian sebuah sertifikat pendidik secara langsung diawali dengan memverifikasi dokumen. Peserta sertifikasi guru pola PSPL sebagai berikut :

- a) Guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2/S-3 dari perguruan tinggi yang memiliki status akreditasi minimal terakreditasi dalam bidang kependidikan/ bidang studi yang relevan sesuai dengan mata pelajaran/rumpun mata pelajaran yang diampu dan golongan minimal IV/b / yang telah memenuhi hitungan angka kredit kumulatif setara golongan IV/b.
- b) Guru kelas yang memiliki kualifikasi akademik S-2/S-3 dari perguruan tinggi yang memiliki status akreditasi minimal terakreditasi dalam bidang kependidikan/ bidang studi yang relevan dengan tugas yang diampu dan golongan minimal IV/b atau yang telah memenuhi hitungan angka kredit kumulatif setara golongan IV/b.
- c) Guru bimbingan konseling/konselor (BK) yang telah memiliki kualifikasi akademik S-2/S-3 dari perguruan tinggi yang memiliki status akreditasi minimal terakreditasi dalam bidang kependidikan/bidang studi yang relevan dengan tugas bimbingan konseling (BK) dengan golongan minimal IV/b atau yang memenuhi hitungan angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.
- d) Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas didalam satuan pendidikan yang telah memiliki kualifikasi akademik S-2/S-3 dari perguruan tinggi yang memiliki status akreditasi minimal terakreditasi dalam bidang kependidikan/bidang studi

yang relevan dengan tugas kepengawasan dengan golongan minimal IV/b/yang memenuhi hitungan angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b; atau

- e) Guru yang telah memiliki golongan minimal IV/c / yang telah memenuhi hitungan angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c.

3. Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

PLPG diperuntukan bagi guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling/konselor, serta guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang memilih: (1) sertifikasi pola PLPG; (2) pola portofolio tetapi tidak lulus tes awal atau tidak lulus penilaian portofolio, atau tidak lulus verifikasi berkas portofolio; dan (3) PSPL tetapi berstatus tidak memenuhi persyaratan. PLPG diharapkan dapat memfasilitasi terpenuhinya standar kompetensi guru. Beban belajar PLPG sebanyak 90 jam pembelajaran dan dilaksanakan dalam bentuk perkuliahan dan workshop menggunakan pendekatan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan (PAIKEM). *Workshop* dilaksanakan untuk mengembangkan dan mengemas perangkat pembelajaran.

Sistem program sertifikasi guru PLPG dirasa kurang efektif dalam peningkatan kompetensi guru oleh karena itu sertifikasi dengan pola PLPG secara resmi dihapus oleh Pemerintah per 1 Januari 2018, sebagai gantinya pemerintah telah menyiapkan program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Adapun perbedaan sistem PLPG dengan PPG diantaranya adalah jika dulu kesempatan hanya diberikan pada guru-guru yang sudah lama bekerja. Sedangkan saat ini program PPG diarahkan hanya kepada guru profesional yaitu diprioritaskan kepada guru yang lulus uji kompetensi dengan batas minimal nilai yang telah ditentukan oleh pemerintah.

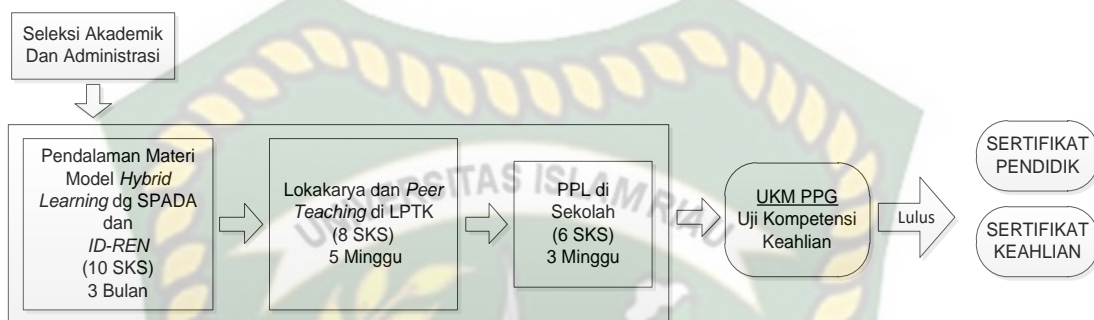
Nasrul HS (2014) mengatakan uji kompetensi sertifikasi meliputi komponen sebagai berikut :

1. Kualifikasi Pendidikan;
2. Pendidikan dan Pelatihan;
3. Pengalaman Mengajar;
4. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran;
5. Penilaian Atasan;
6. Prestasi Akademik;
7. Karya Pengembangan Profesi;
8. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah;
9. Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan;
10. Penghargaan yang Relevan di Bidang Pendidikan.

Menurut Permenristekdikti Nomor 55 Tahun 2017 Pasal 20 ayat (11) Beban belajar Program PPG dalam jabatan paling sedikit 24 (dua puluh empat) SKS. Berpatokan pada Permenristekdikti Pasal 20 ayat (6), kurikulum PPG Daljab dengan total 24 (dua puluh empat) SKS diurai ke dalam 3 (tiga) macam pembelajaran yaitu kuliah-teori (pendalaman terhadap materi akademik), lokakarya dan praktik pengalaman lapangan (PPL). Materi akademik terdiri dari dua (2) yaitu akademik pedagogik dan akademik bidang studi/profesional.

Materi akademik pedagogik, materi pokok Pendidikan dan Profesi Pendidik, diarahkan agar dapat memberi penguatan mengenai dasar-dasar ilmu pendidikan dan prinsip-prinsip guru sebagai seorang profesi. Sedangkan materi pokok dalam bidang akademik, bidang studi/profesional tidak hanya mengenai materi-materi keilmuan,

melainkan erat kaitannya dengan cara pembelajarannya/dikaitkan dengan penerapan prinsip TPACK (*Technological Pedagogical and Content Knowledge*). Lokakarya dalam bentuk kegiatan pengembangan/penyusunan perangkat pembelajaran, *peer teaching* dan proposal Penelitian Tindakan Kelas (PTK).



Sumber : <https://www.sekolahdasar.net/2018/10/pelaksanaan-ppg-dalam-jabatan-tahun-2019.html>

Gambar 2.2 Alur PPG Dalam Jabatan



Sumber: <https://www.ruangpendidikan.site/2019/05/persiapan-pelaksanaan-ppg-dalam-jabatan.html>

Gambar 2.3 Pola PPG Dalam Jabatan

Dengan diadakannya Sertifikasi pola PPG dalam jabatan seperti diatas diharapkan bisa menjadi sarana/instrumen agar dapat mencapai sebuah tujuan dalam

rangka peningkatan kualitas, jadi kalau seorang guru kembali masuk kekampus agar dapat meningkatkan kualifikasinya, maka belajar kembali seperti ini bertujuan agar mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan sehingga mendapatkan Sertifikat Pendidik bukanlah tujuan utama yang harus dicapai dengan segala cara termasuk cara, termasuk cara yang tidak benar melainkan konsekuensi dari sudah belajar dan sudah mendapatkan suatu tambahan ilmu dan keterampilan baru.

6) Prinsip Sertifikasi Guru

Menurut Kunandar (2010:85-87) sertifikasi guru dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

a) Objektif, transparan, dan akuntabel

Objektif adalah mengacu pada proses memperoleh sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan adalah mengacu pada proses memperoleh sertifikasi guru yang dapat memberikan peluang bagi para pemangku kepentingan pendidikan agar mendapat akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi guru. Akuntabel adalah suatu proses sertifikasi guru yang dapat dipertanggung jawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan baik secara finansial, administratif dan akademik.

b) Berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional dengan cara peningkatan kompetensi serta diikuti dengan kesejahteraan guru

Sertifikasi guru adalah usaha Pemerintah untuk dapat meningkatkan mutu guru serta diiringi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Dengan harapan jika peningkatan mutu dan kesejahteraan guru terpenuhi maka diharapkan bisa

meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

- c) Dilaksanakan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan

Program sertifikasi pendidik dapat dilaksanakan dengan tujuan agar terpenuhinya amanat UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.

- d) Menghargai pengalaman kerja guru

- e) Jumlah peserta dalam sertifikasi guru ditetapkan secara mutlak oleh pemerintah

Jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahun ditetapkan secara mutlak oleh pemerintah dengan tujuan untuk alasan keefektifan dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi guru.

2.1.8 Konsep dan Teori Kinerja

Kata kinerja berasal dari terjemahan bahasa Inggris yaitu *work performance* atau *job performance* akan tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat dengan *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu ungkapan kemampuan yang didasari dari sikap, pengetahuan, keterampilan dan motivasi didalam menghasilkan sesuatu.

Payaman J. Simanjuntak (2005:56) berpendapat kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil suatu pelaksanaan tugas tertentu didalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Simanjuntak menjelaskan kinerja adalah hal yang penting

didalam rangka pencapaian suatu tujuan organisasi karena setiap organisasi atau individu tentu memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai dengan menetapkan target/sasaran. Keberhasilan organisasi atau individu didalam mencapai sasaran serta target tersebut itulah merupakan kinerja.

Prawirosentono (1999:2) juga berpendapat kinerja merupakan hasil kerja yang hendak dicapai oleh seseorang/kelompok orang didalam suatu organisasi, berdasarkan dengan tanggungjawab dan kewenangan masing-masing dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi tersebut secara legal, selama tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika maupun moral.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa pendapat tersebut bahwa kinerja adalah hasil kerja/prestasi kerja dari suatu organisasi atau setiap individu dengan tujuan mencapai tujuan berdasarkan pada target yang ditetapkan baik bersifat fisik atau non fisik sesuai dengan fungsi, petunjuk serta tugas yang didasari pada sikap, pengetahuan, motivasi dan keterampilan.

Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan PP No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kinerja guru dalam hal ini kompetensi guru meliputi 4 (empat) kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Kompetensi menurut PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang miliki oleh seorang PNS dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan didalam pelaksanaan tugas jabatan yang dimiliki.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang wajib dimiliki oleh guru berkaitan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek antara lain emosional, moral dan intelektual. Hal itu berimplikasi kepada seorang guru yang harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar dikarenakan peserta didik memiliki karakter, sifat dan minat yang berbeda. Berhubungan dalam pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum ditingkat satuan pendidikannya dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru mampu mengoptimalkan suatu potensi peserta didik agar dapat mengaktualisasikan kemampuannya didalam kelas agar mampu melakukan suatu kegiatan penilaian terhadap suatu kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan. (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008:4).

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah personal guru yang dapat mencerminkan suatu kepribadian yang stabil, mantap, berwibawa, dewasa, berakhlak mulia dan bisa menjadi teladan untuk peserta didik (Depdiknas UNIB, 2009:4).

Mulyasa (2009:121) mengoperasionalkan kompetensi kepribadian yang harus dimiliki seorang guru yaitu :

- a) Kepribadian yang stabil, mantap dan dewasa;
- b) Arif, disiplin dan berwibawa;
- c) Menjadi teladan yang baik;

d) Berakhlak mulia.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan suatu materi pembelajaran secara luas serta mendalam, mencakup pada penguasaan materi dalam kurikulum mata pelajaran di sekolah dan pada substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi pengajaran dan pembelajaran. (Depdiknas UNIB, 2009:5)

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan para peserta didik, tenaga kependidikan, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat disekitar (Depdiknas UNIB, 2009:4)

Dari uraian tentang kinerja guru diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan dari seorang guru didalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya sebagai pendidik. Kinerja/prestasi kerjanya bisa dikategorikan baik dan memuaskan jika tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya didalam suatu penelitian tidak ada penelitian yang sama sekali baru, pasti selalu ada keterkaitan dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu tinjauan kritis terhadap hasil penelitian terdahulu perlu dilakukan pada bagian ini sehingga dapat ditentukan dimana letak perbedaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian

yang saat ini penulis teliti. Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja adalah :

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	JUDUL	VARIA-BEL	INDIKATOR	HASIL
1	2	3	4	5
1	Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di KKMI Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun 2014/2015 (2015)	Sertifikasi Guru (X_1) Motivasi Kerja Guru (X_2) Kinerja Guru (Y)	Indikator: 1. Peningkatan kualitas kerja 2. Kinerja pasca sertifikasi 3. Pengaruh sertifikasi 4. Motivasi untuk sertifikasi Indikator 1. Rasa tanggung jawab 2. Disiplin kerja 3. Kebutuhan Indikator: 1. Menyusun perencanaan pembelajaran 2. Kemampuan mengajar 3. Melakukan penelitian 4. Melakukan umpan balik 5. Menyusun program remedial	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan hubungan antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
2	Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan (2016)	Sertifikasi (X_1) Iklim Kerja (X_2)	Indikator: 1. Tujuan pelaksanaan Sertifikasi 2. Manfaat pelaksanaan sertifikasi Indikator: 1. Hubungan antara atasan dengan bawahan 2. Hubungan antara sesama anggota organisasi 3. Tanggung jawab	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

			4. Imbalan 5. Struktur kerja 6. Keterlibatan dan partisipasinya	guru
1	2	3	4	5
		Motivasi Kerja (X ₃) Kinerja Guru (Y)	Indikator: 1. Kebutuhan akan kekuasaan 2. Kebutuhan akan afiliasi kebutuhan akan prestasi Indikator: 1. Kualitas kerja 2. Kecepatan dan ketepatan kerja 3. Inisiatif kerja 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi kerja	
3	Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Sukamara Provinsi Kalimantan Tengah (2013)	Kebijakan Sertifikasi Guru (X) Kinerja Guru (Y)	Indikator: 1. Kualifikasi pendidik 2. Pendidikan dan latihan 3. Pengalaman mengajar 4. Perencanaan dan pelaksanaan mengajar 5. Penilaian atasan 6. Prestasi akademik 7. Karya pengembangan akademik 8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah 9. Pengalaman menjadi anggota organisasi 10. Penghargaan yang relevan di bidang pendidikan Indikator : 1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Tanggung jawab 4. Kejujuran	Hasil penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru

			5. Kedisiplinan 6. Keteladanan 7. Etos Kerja 8. Inovasi dan kreatifitas	
1	2	3	4	5
4	Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara (2016)	Sertifikasi Guru (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Guru (Y)	Indikator : 1. Prinsip sertifikasi 2. Tujuan sertifikasi 3. Manfaat sertifikasi Indikator : 1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Peningkatan 4. Tanggungjawab Indikator: 1. Perencanaan 2. Proses pembelajaran 3. Pelaksanaan 4. Evaluasi pembelajaran 5. Tindak lanjut	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh secara signifikan pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kinerja guru
5	Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rumpun PAI Di MAN Se-Kabupaten Blitar (2015)	Kompetensi Guru (X ₁) Sertifikasi (X ₂) Motivasi Kerja (X ₃)	Indikator: 1. Kompetensi pedagogik 2. Kompetensi kepribadian 3. Kompetensi sosial 4. Kompetensi profesional Indikator: 1. Kompetensi kemampuan bidang studi 2. Pemahaman karakteristik peserta didik 3. Pembelajaran yang mendidik 4. Pengembangan profesi 5. Kepribadian pendidik Indikator: 1. Dimensi motivasi internal	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se Kabupaten Blitar

1	2	3	4	5
		Kinerja Guru (Y)	2. Dimensi motivasi eksternal Indikator: 1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/ketepatan kerja 3. Inisiatif dalam kerja 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi	
6	Dampak Sertifikasi Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang (2015)	Sertifikasi Guru (X) Profesionalisme Guru (Y)	Indikator: 1. Pendidikan dan pelatihan 2. Kualifikasi akademik 3. Penghargaan guru berprestasi 4. Motivasi Indikator: 1. Kompetensi pedagogik 2. Kompetensi kepribadian 3. Kompetensi profesional 4. Kompetensi social	Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat dampak signifikan sertifikasi guru pendidikan agama di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang
7	Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram (2019)	Tunjangan Profesi Guru (A) Motivasi Kerja Guru (B) Kinerja Guru (Y)	Indikator: 1. Guru yang menerima tunjangan profesi 2. Guru yang belum menerima tunjangan profesi Indikator: 1. Motivasi kerja tinggi 2. Motivasi kerja rendah	Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
8	Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap	Sertifikasi (X ₁)	Indikator: 1. Kompetensi kepribadian 2. Kompetensi pedagogik 3. Kompetensi profesional 4. Kompetensi sosial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja

	Kinerja Guru SMK Negeri 4 Kendari (2019)	Motivasi Kerja (X_2)	Indikator: 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 4 kendari
1	2	3	4	5
		Kinerja Guru (Y)	Indikator: 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran	
9	Analisa Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri 19 Kerinci) (2018)	Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Indikator: 1. Adanya rasa aman dalam bekerja 2. Mendapat gaji yang adil 3. Lingkungan kerja yang menyenangkan 4. Perlakuan yang adil dari manajemen Indikator: 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi Indikator: 1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/ketepatan kerja 3. Inisiatif dalam kerja 4. Kemampuan dalam kerja 5. Komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 Kerinci.

10	Pengaruh Sertifikasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran (Studi Di Yayasan	Sertifikasi (X_1) Kesejahteraan Guru (X_2)	Indikator: 1. Mutu guru dalam proses mengajar 2. Prestasi terhadap siswa dalam mengajar 3. Beban kerja guru Indikator: 1. Gaji memenuhi standar	Hasil penelitian menunjukkan sertifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam proses
1	2	3	4	5
	Miftahul Huda Kepanjen)	Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran (Y)	2. Sistem kerja yang adil dalam pembagian tugas kerja 3. Sarana dan prasarana yang cukup Indikator: 1. Kedisiplinan 2. Pengembangan profesi Hubungan dengan masyarakat	pembelajaran akan tetapi kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran

Sumber : Modifikasi Penulis dari Berbagai Sumber, 2020

Dari beberapa penelitian terdahulu (Tabel 2.2), yang menjadi persamaan dengan tesis yang akan penulis teliti yakni sama-sama membahas mengenai sertifikasi dan kinerja guru. Sedangkan yang menjadi perbedaan yakni penelitian terdahulu Tabel 2.2 ada yang menggunakan metode kuantitatif korelasi, kuantitatif dengan menggunakan jenis asosiatif, deskriptif kualitatif, deskriptif kuantitatif, penelitian survei, pendekatan *ex-post facto* dengan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana.

2.3 Kerangka Pikir

Setiap kebijakan tentunya memiliki tujuan dan manfaat, begitu juga dengan kebijakan sertifikasi. Tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan dan menentukan kelayakan guru sehingga terciptalah guru yang profesional, sedangkan manfaat sertifikasi terhadap guru selain untuk meningkatkan pendapatan guru juga meningkatkan profesionalisme kerja guru sehingga guru dapat menjadi disiplin, dan memiliki motivasi dalam meningkatkan kualitas serta keterampilan guru secara berkelanjutan.

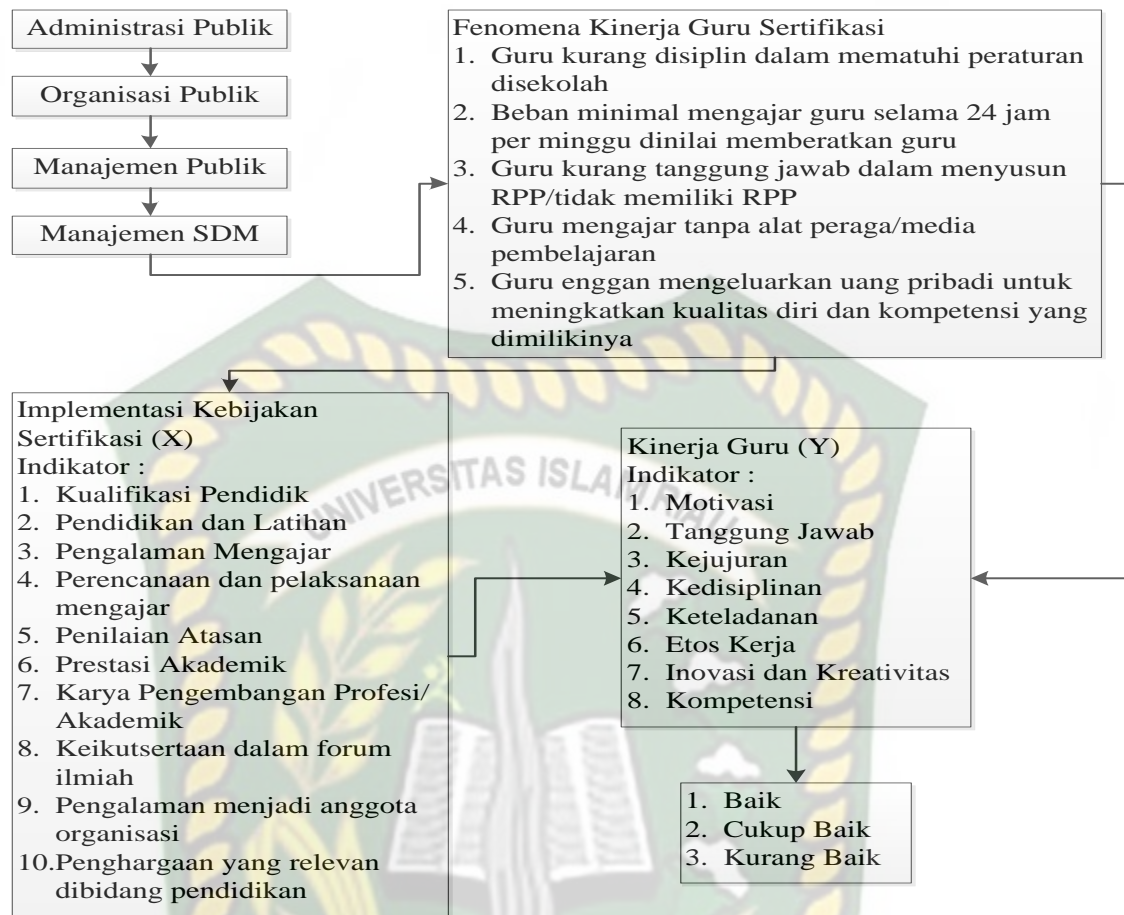
Hasil yang peneliti amati dilapangan selama prapenelitian yaitu masih ada guru yang kurang disiplin dan kurang komitmen dalam menaati peraturan yang berlaku disekolah seperti datang dan pulang tidak pada waktunya, motivasi yang kurang dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga guru kurang memperhatikan kualitas mengajarnya, setelah memiliki sertifikat pendidik guru lebih fokus dalam memenuhi beban minimal mengajar guru selama 24 jam per minggu, masih kurangnya keinginan guru untuk mengikuti forum ilmiah dan kegiatan keorganisasian, masih adanya guru yang terpancing emosi saat proses pembelajaran, tanggung jawab guru yang masih kurang dalam memperhatikan perkembangan yang berkaitan dengan potensi peserta didik, masih ditemukannya guru yang tidak memiliki RPP pada saat proses pembelajaran, masih ditemukan guru yang memiliki RPP tetapi hasil karya guru lain atau hasil unduhan dari internet, tidak ada analisis penilaian serta tindak lanjutnya, guru yang mengajar tanpa alat peraga/media pembelajaran dan guru yang mengajar dengan metode ceramah yang membuat peserta didik menjadi tidak aktif dalam proses pembelajaran, hal ini bertolak belakang dengan konsep Kurikulum 2013 yang menuntut metode pembelajaran aktif dan kreatif sehingga mampu membuat peserta

didik aktif dalam proses pembelajaran dan kreatif dalam mengemukakan ide/gagasan yang dimilikinya.

Beban mengajar minimal guru selama 24 (dua puluh empat) jam per minggu dan maksimal 40 (empat puluh) jam per minggu membuat waktu yang dimiliki guru habis untuk mengajar sehingga guru kekurangan waktu untuk meningkatkan kompetensi dan kualitasnya. Guru yang mengajar 24 jam atau paling banyak 40 jam *full* mengajar tatap muka perminggu dan tidak ada alokasi waktu untuk guru dalam mengembangkan dirinya membuat guru sertifikasi enggan dalam melakukan penelitian, mengikuti pendidikan dan pelatihan serta seminar secara berkelanjutan.

Tuntutan guru profesional yaitu peningkatan kompetensi dan kualitas guru terasa memberatkan guru karena setiap seminar yang diadakan di hari Sabtu dan Minggu sehingga guru tidak ingin kehilangan waktu bersama keluarganya selain itu guru juga tidak mau mengeluarkan biaya pribadi untuk mengikuti kegiatan tersebut. Sehingga berdampak pada tidak ada waktu dan tidak adanya keinginan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat digambarkan kerangka berfikirnya yaitu implementasi kebijakan sertifikasi guru sebagai variabel independen (X) yaitu variabel yang diasumsikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Kinerja guru disebut sebagai variabel dependen atau variabel (Y), yang diasumsikan bahwa dengan adanya implementasi kebijakan sertifikasi dapat mempengaruhi kinerja guru seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, serta perumusan masalah, maka penulis membuat hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel Implementasi Kebijakan Sertifikasi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dalam penulisan hipotesis penelitian ini yaitu:

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan antara implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru

Ha = Ada pengaruh signifikan antara implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kota di Pekanbaru

2.5 Konsep Operasional

Operasional variabel merupakan variabel (yang dapat diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara praktik, secara operasional, secara nyata didalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi, yang dapat menyebabkan timbulnya/berubahnya suatu variabel terikat. Variabel bebas yang akan digunakan didalam penelitian ini yaitu Implementasi Kebijakan Sertifikasi (X).

Variabel implementasi kebijakan sertifikasi (X), tercermin dari indikator antara lain yaitu :

1. Kualifikasi pendidik, menggambarkan tingkat pendidikan yang hendak dicapai oleh seorang guru
2. Pelatihan dan latihan, menggambarkan pengalaman guru dalam mengikuti suatu pendidikan dan latihan guna peningkatan/pengembangan kompetensi dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik
3. Pengalaman mengajar, menggambarkan masa kerja seorang guru dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik dalam satuan pendidikan tertentu dengan surat tugas yang dibuat oleh lembaga yang berwenang

4. Perencanaan dan pelaksanaan mengajar, menggambarkan persiapan guru dalam mengelola pembelajaran yang hendak dilakukan pada kelas didalam setiap tatap muka.
 5. Penilaian dari atasan, menggambarkan penilaian dari kepala sekolah terhadap kompetensi dan sosial yang dimiliki guru.
 6. Prestasi akademik, menggambarkan apakah guru sudah mengajar dengan baik sesuai bahan pembelajaran sesuai dengan keahliannya.
 7. Karya pengembangan profesi/akademik, menggambarkan karya yang dibuat oleh guru dalam rangka pengembangan keahlian profesi/akademiknya.
 8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah, menggambarkan tingkat partisipasi dari guru dalam menghadiri kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang keahliannya
 9. Pengalaman menjadi anggota organisasi, menggambarkan pengalaman guru sebagai anggota organisasi baik dibidang pendidikan maupun dibidang sosial kemasyarakatan
 10. Penghargaan yang relevan dibidang pendidikan, menggambarkan penghargaan yang diterima guru karena dedikasinya yang baik dalam melaksanakan tugas
- b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dapat dipengaruhi karena adanya suatu variabel bebas. Variabel terikat yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Guru (Y).

Variabel kinerja guru (Y), tercermin dari indikator sebagai berikut :

1. Motivasi, merupakan dorongan agar melakukan kegiatan pembelajaran guna mencapai tujuan yang diharapkan

2. Tanggung jawab, merupakan kesanggupan menyelesaikan tugas sesuai tugas yang diberikan
3. Kejujuran, merupakan sikap guru untuk menyampaikan sesuatu dengan apa adanya
4. Kedisiplinan, merupakan kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku
5. Keteladanan, merupakan sifat guru yang baik sehingga dapat menjadi contoh atau panutan
6. Etos kerja, menggambarkan semangat serta komitmen guru saat melaksanakan tugas
7. Inovasi dan kreativitas, merupakan kemauan serta kemampuan guru dalam melakukan pembaharuan pada saat mengajar
8. Kompetensi, menggambarkan kemampuan yang ada pada seorang guru dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional untuk berinteraktif.

2.6 Operasional Variabel

Operasional variabel bertujuan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait didalam penelitian ini. Selain itu, operasional variabel memiliki tujuan agar dapat menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis menggunakan alat bantu bisa dilakukan dengan tepat. Berikut rincian operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini. Perhatikan Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Operasional Variabel

N O	Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Kategori Penilaian
1	2	3	4	5	6
1	Kebijakan negara (<i>public policy</i>) adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat. (Islamy, 2009:20)	Kebijakan Sertifikasi (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualifikasi Pendidik 2. Pendidikan dan Latihan 3. Pengalaman mengajar 4. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran 5. Penilaian dari atasan 6. Prestasi Akademik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian kompetensi dengan latar belakang pendidikan yang diampu 1. Pendidikan dan latihan yang diikuti dibiayai oleh pemerintah 2. Mengikuti pendidikan dan latihan secara mandiri 3. Materi pendidikan/pelatihan relevan secara langsung dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional • Pengaruh pengalaman mengajar dengan kemampuan kompetensi guru 1. Menyusun perencanaan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran dan penilaian sesuai dengan kurikulum yang berlaku 1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen Kerja 4. Disiplin Kerja 5. Kerja sama • Prestasi akademik yang pernah diperoleh/diraih 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik

1	2	3	4	5	6
			7. Karya pengembangan profesi 8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah 9. Pengalaman menjadi pengurus organisasi 10. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki karya pengembangan profesi yang dipublikasikan • Keikutsertaan dalam kegiatan forum ilmiah baik sebagai pemakalah/sebagai peserta • Memiliki pengalaman menjadi pengurus organisasi di bidang kependidikan dan sosial • Menerima penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan 	1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik
2	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. (Payman J. Simanjuntak, 2005:56)	Kinerja Guru (Y)	1. Motivasi 2. Tanggung jawab	1. Memberi dorongan untuk berprestasi baik bagi diri sendiri maupun peserta didik 2. Meningkatkan pengembangan profesional diri sebagai seorang guru 3. Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk memperbaiki mutu pembelajaran di kelas 1. Melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pembelajaran secara profesional 2. Memfasilitasi kebutuhan peserta didik khususnya mengenai perkembangan potensi akademik mereka 3. Membimbing peserta didik mengaplikasikan hubungan	1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik 1. Baik 2. Cukup Baik 3. Kurang Baik

1	2	3	4	5	6
			<p>3. Kejujuran</p> <p>4. Kedisiplinan</p> <p>5. Keteladanan</p>	<p>konsep-konsep pembelajaran dalam kehidupan sehari-harinya</p> <p>6. Memahami dan mengembangkan struktur, konsep dan metode pembelajaran di kelas</p> <p>1. Meminta izin kepada kepala sekolah atau guru piket yang bertugas jika berhalangan hadir</p> <p>2. Membuat konsep Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tanpa menjiplak konsep orang lain</p> <p>3. Membuat karya pengembangan profesi tanpa menjiplak karya orang lain</p> <p>4. Mampu mengembangkan silabus dan RPP sesuai dengan mata pelajaran yang diampu</p> <p>1. Memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai jadwal pembelajaran yang telah ditetapkan</p> <p>2. Selalu datang dan pulang sekolah tepat waktu</p> <p>3. Memeriksa hasil tugas-tugas yang dikerjakan para peserta didik</p> <p>1. Menjadi panutan bagi teman sejawat maupun masyarakat</p> <p>2. Mengendalikan emosi sesuai dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi dalam pembelajaran di kelas</p> <p>3. Menampilkan perilaku yang positif kepada peserta didik</p>	<p>1. Baik</p> <p>2. Cukup Baik</p> <p>3. Kurang Baik</p> <p>1. Baik</p> <p>2. Cukup Baik</p> <p>3. Kurang Baik</p> <p>1. Baik</p> <p>2. Cukup Baik</p> <p>3. Kurang Baik</p>

1	2	3	4	5	6
			<p>6. Etos Kerja</p> <p>7. Inovasi dan Kreativitas</p> <p>8. Kompetensi</p>	<p>4. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat</p> <p>1. Memiliki komitmen moral dan semangat dalam menaati aturan dan melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran</p> <p>2. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas secara umum</p> <p>3. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik maupun tenaga kependidikan</p> <p>4. Berkomunikasi secara efektif kepada anak didik didalam maupun diluar kegiatan pembelajaran</p> <p>1. Berinovasi serta berimprovisasi secara kreatif dalam kegiatan pembelajaran</p> <p>2. Merancang alat evaluasi (penilaian) proses dan hasil belajar secara berkelanjutan dengan berbagai metode</p> <p>3. Memberikan bimbingan dan arahan yang produktif bagi perkembangan masa depan peserta didik</p> <p>1. Meningkatkan profesional dalam bidang tugas masing-masing</p> <p>2. Memiliki strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik</p>	<p>1. Baik</p> <p>2. Cukup Baik</p> <p>3. Kurang Baik</p> <p>1. Baik</p> <p>2. Cukup Baik</p> <p>3. Kurang Baik</p> <p>1. Baik</p> <p>2. Cukup Baik</p> <p>3. Kurang Baik</p>

1	2	3	4	5	6
				3. Memahami materi ajar yang termuat dalam kurikulum sekolah 4. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan wali murid maupun masyarakat 5. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis materi pengetahuan/bidang studi yang diajarkan	

Sumber : Data Olahan Penulis, 2020

2.7 Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Skala Likert yaitu masing-masing jawaban responden setiap item penilaian diberi bobot skor antara 1–3 yaitu Baik diberi skor 1, Cukup Baik diberi skor 2, Kurang Baik diberi skor 3. Kemudian untuk mengetahui total skor setiap indikator dikalikan jumlah item penilaian/pertanyaan pada kuesioner, jumlah dan rata-rata penilaian/pertanyaan terhadap responden dikalikan 100 %. Selanjutnya demikian pula halnya untuk mengukur variabel dilakukan dengan teknik yang sama. Selain pendekatan kuantitatif peneliti juga melakukan pendekatan kualitatif dengan memberikan interpretasi atas jawaban wawancara terhadap informan yang diperkuat dengan foto dan video observasi terlibat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, analisis statistik pengaruh antara variabel. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder yang relevan. Pada umumnya penelitian survei dibatasi oleh penelitian yang datanya terkumpul/didapat dari sampel atas suatu populasi guna mewakili seluruh populasi. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Pekanbaru.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana suatu penelitian akan dilakukan. Penetapan lokasi penelitian adalah tahap yang penting didalam sebuah penelitian, dikarenakan dengan dipilihnya suatu lokasi penelitian berarti objek dan tujuan telah ditetapkan sehingga dapat memudahkan penulis dalam melakukan penelitian.

Untuk dapat memperoleh data primer, lokasi penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kota Pekanbaru. Dengan beberapa alasan pemilihan lokasi penelitian ini yakni:

1. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada observasi awal, penulis menemukan fenomena Implementasi Kebijakan Sertifikasi dan Kinerja Guru di Kota Pekanbaru yang telah dikemukakan dalam bab terdahulu.

2. Adanya keterbukaan dari pihak sekolah terutama guru sertifikasi terhadap penelitian yang akan dilaksanakan
3. Pemilihan SMP Negeri Kota Pekanbaru sebagai lokasi penelitian diutamakan SMP yang memiliki kriteria status akreditasi A (SMP Negeri Kota 32 Pekanbaru) dan akreditasi B (SMP Negeri 33 Pekanbaru)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi meliputi seluruh karakteristik, sifat atau kualitas yang dimiliki oleh suatu subjek/objek yang telah ditentukan oleh peneliti agar dapat dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Guru yang sudah tersertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dalam hal ini peneliti mengambil 2 SMP Negeri Kota Pekanbaru sebagai populasinya yaitu SMP Negeri 32 Pekanbaru sebagai SMP yang mewakili SMP Negeri Kota Pekanbaru yang memiliki akreditasi A dan SMP Negeri 33 Pekanbaru yang mewakili SMP Negeri Kota Pekanbaru yang memiliki akreditasi B.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian dari sebuah populasi yang memiliki suatu karakteristik relatif sama dan dianggap dapat mewakili suatu populasi. Dalam menentukan sampel perlu menentukan suatu metode pengambilan sampel agar tepat dan diperoleh sampel yang representatif sehingga dapat menggambarkan suatu keadaan populasi sebenarnya.

Jumlah sampel diambil sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang yang diambil dengan secara acak sederhana (*simple random sampling*). Pendekatan secara random

didasarkan kepada karakteristik populasi yang relatif homogen yakni guru yang sudah mendapatkan sertifikasi.

Pemetaan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Agar dapat menggunakan rumus ini, pertama yang harus ditentukan adalah berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan maka semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batasan kesalahan 5% berarti mempunyai tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batasan kesalahan 2% mempunyai tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, maka semakin besar jumlah sampel yang diperlukan. Dalam penelitian ini batasan kesalahan 7,5% berarti memiliki tingkat akurasi 92,5%.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{40}{1+40(7,5/100)^2} = \frac{40}{1+0,225} = 32,65 \approx 33$$

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah	Sampel	Porsentase (%)
1	SMP Negeri 32 Pekanbaru	25	21	63,64
2	SMP Negeri 33 Pekanbaru	15	12	36,36
Jumlah		40	33	-

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 32, SMP Negeri 33 Kota Pekanbaru, 2020

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah metode pemilihan sampel dimana untuk setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dapat terpilih menjadi anggota sampel.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Penggolongan data yang dipergunakan pada penelitian ini berdasarkan jenis data dan sumber data, yaitu:

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif merupakan data yang akan disajikan ke dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif pada penelitian ini memiliki gambaran umum obyek penelitian meliputi tentang sejarah singkat berdirinya organisasi, letak geografis obyek penelitian, visi dan misi organisasi, struktur organisasi, keadaan guru dan karyawan, keadaan sarana dan prasarana.
2. Data Kuantitatif merupakan jenis data yang bisa diukur dan dihitung langsung dalam bentuk informasi/penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk bilangan/berbentuk angka. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang dipergunakan adalah jumlah guru dan karyawan, jumlah sarana dan prasarana, absensi, dan hasil angket.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data Primer

Data pokok yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian yaitu dari Guru yang telah tersertifikasi pada SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru, menggunakan instrumen kuesioner antara lain :

- a) Data Tentang Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru, antara lain: (1) Kualifikasi pendidik; (2) Pendidikan dan pelatihan; (3) Pengalaman mengajar; (4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (5) Penilaian dari atasan; (6) Prestasi akademik; (7) Karya pengembangan profesi; (8) Keikut sertaan dalam forum ilmiah; (9) Pengalaman menjadi pengurus organisasi dibidang kependidikan dan sosial; (10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
- b) Data tentang Kinerja Guru, antara lain : (1) Motivasi; (2) Tanggung jawab; (3) Kejujuran; (4) Kedisiplinan; (5) Keteladanan; (6) Etos Kerja; (7) Inovasi dan kreativitas; (8) Kompetensi.

2. Sumber Data Sekunder

Data pendukung penelitian yang diperoleh dari publikasi SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru, antara lain :

1. Keberadaan SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru.
2. Struktur, Bagan Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Uraian Pekerjaan SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru.
3. Profil Pimpinan, Guru dan Tata Usaha, Fasilitas, Ruangan, Media Pembelajaran SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru.
4. Rencana Kerja dan Anggaran SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang terpenting dalam suatu penelitian. Komponen ini tentu saja sangat berpengaruh pada suatu proses analisis data serta penarikan kesimpulan dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

1. Observasi yaitu Kegiatan mengumpulkan data melalui pengamatan langsung dilapangan.
2. Wawancara yaitu mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan Kepala Sekolah, guru sertifikasi pada SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru yang telah terpilih sebagai responden dalam penelitian ini.
3. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang disertai dengan alternatif jawaban dengan menggunakan Skala Likert, lalu disebarakan kepada seluruh responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.
4. Studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan dan menelaah data sekunder yang ada di perpustakaan dan publikasi yang relevan dengan masalah dan variabel penelitian yang diterbitkan SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru.

3.7 Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu mentabulasikan data dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Data pada tabel frekuensi kemudian diinterpretasikan dan disikapi

secara deskripsi dan pembuktian proposisi menjadi fakta, apakah mendukung konsep teori atau ada perbedaan yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan konsep dan teori yang berhubungan dengan permasalahan agar dapat ditarik suatu kesimpulan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis lembar pengamatan implementasi kebijakan sertifikasi guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru dengan memperhatikan indikator dan item penilaian antara lain :
 - a) Kualifikasi Pendidikan (tingkat kesesuaian kompetensi dengan latar belakang pendidikan yang diampu)
 - b) Pendidikan dan Pelatihan (materi diklat relevan secara langsung dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional)
 - c) Pengalaman mengajar (masa kerja mengajar)
 - d) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran meliputi :
 - 1) Perencanaan pembelajaran (perumusan tujuan pembelajaran, pengorganisasian materi ajar, pemilihan sumber dan media pembelajaran, kejelasan skenario pembelajaran, kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran, kelengkapan instrumen penilaian pembelajaran)
 - 2) Pelaksanaan pembelajaran (prapembelajaran, kegiatan inti, penutup)
 - e) Penilaian dari atasan (penilaian yang diberikan atasan meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama)
 - f) Prestasi akademik (prestasi akademik yang pernah diperoleh/diraih)
 - g) Karya pengembangan profesi (memiliki karya pengembangan profesi yang dipublikasikan)

- h) Keikutsertaan dalam forum ilmiah (keikutsertaan dalam kegiatan forum ilmiah baik sebagai pemakalah/sebagai peserta)
 - i) Pengalaman menjadi pengurus organisasi dibidang kependidikan dan sosial (memiliki pengalaman menjadi pengurus organisasi dibidang kependidikan dan sosial)
 - j) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan (menerima penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan)
2. Menganalisis lembar pengamatan mengenai kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru dengan memperhatikan indikator dan item penilaian antara lain :
- a) Motivasi (memberi dorongan untuk berprestasi baik untuk diri sendiri maupun untuk peserta didik, meningkatkan pengembangan profesional diri sebagai seorang guru, melakukan Penilaian Tindakan Kelas (PTK) untuk memperbaiki mutu pembelajaran di kelas)
 - b) Tanggung jawab (melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pembelajaran secara profesional, memfasilitasi kebutuhan peserta didik khususnya mengenai perkembangan potensi akademik mereka, membimbing peserta didik mengaplikasikan hubungan konsep-konsep pembelajaran dalam kehidupan sehari-harinya, memahami dan mengembangkan struktur, konsep dan metode pembelajaran di kelas)
 - c) Kejujuran (selalu meminta izin kepada kepala sekolah/guru piket yang bertugas pada saat itu, membuat konsep Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tanpa menjiplak konsep orang lain, membuat karya pengembangan

profesi tanpa menjiplak kaya orang lain, mampu mengembangkan silabus dan RPP sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

- d) Kedisiplinan (memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai jadwal pembelajaran yang telah ditetapkan, selalu datang dan pulang sekolah tepat waktu, memeriksa hasil tugas-tugas yang dikerjakan para peserta didik).
- e) Keteladanan (menjadi panutan bagi teman sejawat maupun masyarakat, mengendalikan emosi sesuai dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi dalam pembelajaran di kelas, menampilkan perilaku tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat).
- f) Etos kerja (memiliki komitmen moral dan semangat dalam menaati aturan dan melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran guna perbaikan kualitas secara umum, berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik maupun tenaga kependidikan, berkomunikasi secara efektif kepada anak didik didalam maupun diluar kegiatan pembelajaran).
- g) Inovasi dan kreatifitas (berinovasi serta berimprovisasi secara kreatif dalam kegiatan pembelajaran, merancang alat evaluasi proses dan hasil belajar secara berkelanjutan dengan berbagai metode, memberikan bimbingan dan arahan yang produktif bagi perkembangan masa depan peserta didik).
- h) Kompetensi (meningkatkan profesional dalam bidang tugas masing-masing, memiliki strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, memahami materi ajar yang termuat dalam kurikulum sekolah, berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan wali murid maupun masyarakat, menguasai

langkah-langkah dalam penelitian dan kajian kritis materi pengetahuan/bidang studi yang diajarkan).

3. Menganalisis pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru
4. Menarik kesimpulan dari penelitian

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian guna dilakukan dengan cara yaitu :

1) Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen yang dimaksud validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan/kesahihan sebuah alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti membuktikan alat ukur yang dipergunakan guna mendapatkan data itu valid berarti instrumen yang digunakan tersebut dapat mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Teknik yang agar dapat mengetahui validitas yaitu teknik Korelasi *Product Moment*.

Rumus :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- $\sum x_i$ = jumlah skor butir ke i
- $\sum y$ = jumlah skor total dari responden
- $\sum y^2$ = jumlah skor total kuadrat
- n = jumlah sampel

2) Uji Reliabilitas

Untuk memperoleh kehandalan alat ukur secara utuh/reliabilitas instrumen dari sebuah Kuesioner, dicari koefisien korelasi untuk dimasukkan kedalam rumus Sugiyono (2007:183) :

$$r_{11} = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

3.7.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan sebagai suatu prasyarat guna melakukan analisis data. Uji normalitas dapat dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data memiliki tujuan untuk mendeteksi penyebaran data pada satu variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak guna membuktikan model-model penelitian tersebut yaitu data distribusi normal. Uji normalitas yang dipergunakan yaitu uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov yaitu :

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1+n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n_1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2013:257)

Data yang dikatakan normal, jika nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data tersebut dikatakan tidak normal.

3.7.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Jenita (2008:101) regresi linier sederhana merupakan teknik analisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat (Y) terhadap satu variabel bebas (X). Jika nilai variabel independen mengalami kenaikan/penurunan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel apakah ada masing-masing hubungan positif/negatif.

Persamaan Regresi Linier Sederhana bisa dihitung dengan menggunakan Rumus:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru

3.7.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan-pernyataan yang dapat menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang erat kaitannya dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang harus dilakukan uji benar/tidak benar mengenai dugaan didalam suatu penelitian serta mempunyai manfaat terhadap proses penelitian efektif dan efisien. Hipotesis adalah asumsi/dugaan mengenai sebuah hal yang dibuat guna menjelaskan hal tersebut dan dituntut guna dapat melakukan suatu pengecekan. Apabila asumsi/dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai

nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu dapat disebut dengan hipotesis statistik.

Langkah-langkah dalam melakukan menguji hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel Implementasi Kebijakan Sertifikasi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dalam penulisan hipotesis penelitian ini yaitu :

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru

H_a = Ada pengaruh signifikan antara implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kota di Pekanbaru

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian dengan parsial hipotesis mengenai parameter koefisien regresi. Uji t dapat untuk menguji/membandingkan rata nilai sebuah sampel dengan nilai lainnya, selain itu Uji t bisa juga untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

2) Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu koefisien menunjukkan persentase adanya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menggambarkan seberapa besar variabel independen (Implementasi Kebijakan Sertifikasi) dapat menjelaskan variabel dependennya (Kinerja Guru). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel dependen menjelaskan variabel independennya.

Uji *determinasi R^2 /Adj R^2* merupakan besarnya koefisien determinasi (R^2) variabel terikat terhadap variabel bebas. Syarat koefisiensi determinasi (R^2) dikatakan kuat atau dikatakan lemah apabila (R^2) mendekati angka 1, berarti variasi perubahan variabel terikat dan apabila (R^2) mendekati nol berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah lemah (Sugiyono 2007:351).

3.8. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Jadwal penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2020			
		Bulan ke 1	Bulan ke 2	Bulan ke 3-4	Bulan ke 5
1	Observasi ke Lapangan				
2	Penulisan Proposal				
3	Ujian Proposal				
4	Pengumpulan data				
5	Pengolahan data				
6	Revisi 1				
7	Revisi 2				
8	Finalisasi Tesis				
9	Sidang Tesis				

Sumber : Data Olahan, 2020

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Ringkas Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 32 Pekanbaru

Kecamatan Sukajadi adalah salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kota Pekanbaru, terdiri atas 38 RW dan 150 RT serta terdapat 11.606 kepala rumah tangga pada tahun 2018. Luas wilayah Kecamatan Sukajadi yaitu 3,76 KM² dengan luas wilayah dan persentase luas wilayah masing-masing kelurahan sebagai berikut :

- a. Kelurahan Jadirejo : 0,60 KM² (15,96%)
- b. Kelurahan Kampung Tengah : 0,55 KM² (14,63%)
- c. Kelurahan Kampung Melayu : 0,93 KM² (24,73%)
- d. Kelurahan Kedungsari : 0,41 KM² (10,91%)
- e. Kelurahan Harjosari : 0,39 KM² (10,37%)
- f. Kelurahan Sukajadi : 0,44 KM² (11,70%)
- g. Kelurahan Pulau Karam/Pulau Karomah : 0,44 KM² (11,70%)

Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Sukajadi adalah :

- a. Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan Pekanbaru Kota
- b. Sebelah Barat : berbatasan dengan Kecamatan Payung Sekaki
- c. Sebelah Utara : berbatasan dengan Kecamatan Senapelan
- d. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Marpoyan Damai

Tahun 2018 Kecamatan Sukajadi memiliki jumlah penduduk mencapai 47.420 Jiwa, Kepadatan penduduknya mencapai 13.646 Jiwa/KM², dengan Kelurahan terpadat adalah Kelurahan Sukajadi sebesar 18.189 Jiwa/KM².

Secara umum perkembangan pendidikan di Kecamatan Sukajadi yang penulis dapatkan dari data publikasi oleh BPS Kota Pekanbaru mengenai data pendidikan meliputi data TK, SD, SMP, SMA dan SMK baik yang dikelola oleh Pemerintah maupun dikelola oleh Swasta, banyaknya sekolah umum menurut Kelurahan dan tingkat pendidikan di Kecamatan Sukajadi per tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Jumlah Sekolah Umum Negeri dan Swasta di Kecamatan Sukajadi

No	Kelurahan	TK	SD		SMP		SMA		SMK		Jumlah
			Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Jadirejo	1	5	-	-	-	-	-	-	1	7
2	Kampung Tengah	1	3	-	-	-	-	-	-	-	4
3	Kampung Melayu	4	7	2	2	5	-	2	-	2	24
4	Kedungsari	2	1	-	1	-	-	1	-	-	5
5	Harjosari	3	2	-	-	-	-	-	-	-	5
6	Sukajadi	4	-	2	-	1	-	1	-	1	9
7	Pulau Karomah	1	1	-	1	-	-	-	-	-	3
Jumlah		16	19	4	4	6	0	4	0	4	57

Sumber : <https://pekanbarukota.bps.go.id/>

Berdasarkan yang telah peneliti bahas pada BAB sebelumnya, penelitian berfokus pada dua sekolah SMP Negeri, satu SMP Negeri berlokasi di Kecamatan Sukajadi yaitu SMP Negeri 32 Pekanbaru (akreditasi A) dan satu SMP Negeri berlokasi di Kecamatan Payung Sekaki yaitu SMP Negeri 33 Pekanbaru (akreditasi B).

SMP Negeri 32 Pekanbaru didirikan pada Tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama Negeri ini dibawah pengawasan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang terletak di Jalan Balam No. 18 Kelurahan Kampung Melayu Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Sejak Tahun 2019 sekolah ini menjadi Sekolah Binaan LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan). SMP Negeri 32 Pekanbaru merupakan salah satu SMP Negeri dengan status akreditasi A ini dibangun diatas tanah seluas 10.020 M², diatas tanah tersebut terdapat 3 (tiga) sekolah yaitu SD Negeri 68 Pekanbaru, SD Negeri 79 Pekanbaru dan SMP Negeri 32 Pekanbaru, dengan status kepemilikan tanah yaitu Hibah.

SMP Negeri 32 Pekanbaru memiliki gedung utama dengan 2 lantai, yang terdiri dari 15 ruang kelas/rombongan belajar (rombel), ruang kepala sekolah, ruang wakil kepala sekolah, ruang majelis guru, ruang tata usaha, ruang laboratorium IPA, ruang komputer, ruang BK, ruang UKS, ruang OSIS, mushalla, 8 WC yang terdiri dari 4 WC laki-laki dan 4 WC perempuan. Adapun sejarah kepala sekolah yang pernah memimpin SMP Negeri 32 Pekanbaru semenjak berdiri hingga saat ini dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Data Kepala Sekolah SMP Negeri 32 Pekanbaru

NO	Nama Kepala Sekolah	Tahun
1	2	3
1	Drs. Lailan, MM	2007-2012
2	Dra. T. Rasmawati	2012-2014
3	Corinorita, S.Pd., M.Si	2014-2018
4	Muhammad Salim, S.Pd	2018-Sekarang

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 32 Pekanbaru

2. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 33 Pekanbaru

Kecamatan Payung Sekaki adalah salah satu Kecamatan yang berada di wilayah Kota Pekanbaru yang terdiri atas 42 RW dan 197 RT terdapat 21.324 kepala rumah tangga. Luas wilayah Kecamatan Payung Sekaki yaitu 51,36 KM² dengan luas wilayah dan persentase luas wilayah masing-masing kelurahan yaitu :

- a. Kelurahan Labuh Baru Timur : 11,20 KM² (22%)
- b. Kelurahan Tampan : 4,00 KM² (8%)
- c. Kelurahan Air Hitam : 9,00 KM² (18%)
- d. Kelurahan Labuh Baru Barat : 4,20 KM² (8%)
- e. Kelurahan Bandar Raya : 9,00 KM² (18%)
- f. Kelurahan Sungai Sibam : 9,96 KM² (19%)
- g. Kelurahan Tirta Siak : 4,00 KM² (8%)

Batas-batas wilayah Kecamatan Payung Sekaki adalah :

- a. Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan Sukajadi dan Kecamatan Senapelan
- b. Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Kampar
- c. Sebelah Utara : berbatasan dengan Kecamatan Rumbai
- d. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Tampan dan Marpoyan Damai

Pada tahun 2018 jumlah penduduk Kecamatan Payung Sekaki mencapai 91.255 Jiwa dan terdapat 21.324 kepala rumah tangga. Kepadatan penduduk mencapai 1.777 Jiwa/KM², dengan kelurahan terpadat adalah Kelurahan Labuh Baru Barat sebesar 3.798 Jiwa/KM².

Perkembangan pendidikan di Kecamatan Payung Sekaki dalam sebuah publikasi yang disajikan oleh BPS Kota Pekanbaru meliputi data TK, SD, SMP, SMA dan SMK baik yang dikelola Pemerintah/Swasta, banyaknya sekolah umum menurut Kelurahan dan tingkat pendidikan di Kecamatan Payung Sekaki per tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Jumlah Sekolah Umum Negeri dan Swasta di Kecamatan Payung Sekaki Tahun 2018

No	Kelurahan	TK	SD		SMP		SMA		SMK		Jumlah
			Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Labuh Baru Timur	8	3	2	-	2	1	1	-	3	20
2	Tampai	6	3	6	2	4	-	2	-	1	24
3	Air Hitam	2	1	3	-	3	-	1	-	-	10
4	Labuh Baru Barat	17	4	5	1	4	-	3	-	1	35
5	Bandar Raya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sungai Sibam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Tirta Siak	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	33	11	16	3	13	1	7	-	5	89

Sumber : <https://pekanbarukota.bps.go.id/>

Pada Paragraf sebelumnya telah menjelaskan fokus lokasi penelitian hanya berfokus pada dua sekolah, yang pertama SMP Negeri 32 Pekanbaru (telah dibahas pada paragraf sebelumnya) dan yang kedua SMP Negeri 33 Pekanbaru.

SMP Negeri 33 pekanbaru adalah sebuah sekolah menengah pertama yang terletak di Jalan Sidorukun yang awal berdirinya SMP Negeri 33 Pekanbaru ini masuk dalam kelurahan Labuh Baru Barat dan kini dimekarkan menjadi Kelurahan Bandar Raya Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru, dengan luas tanah 9700 M² dengan luas bangunan 6048 M², status kepemilikan tanah/bangunan Milik Pemerintah

Gedung SMP Negeri 33 Pekanbaru selesai dibangun pada tahun 2005, namun baru digunakan untuk menerima peserta didik pertama kalinya pada tahun 2008 dengan daya tampung 3 ruang kelas/rombongan belajar. Pada saat itu SMP Negeri 33 Pekanbaru dipimpin oleh bapak Drs. Armadi Idris yang awalnya merupakan guru pada SMP Negeri 10 Pekanbaru menjabat kepala sekolah sampai pada tahun 2012. Pada saat itu SMP Negeri 33 Pekanbaru mempunyai 120 orang peserta didik.

Pada tahun 2011 SMP Negeri 33 Pekanbaru melakukan akreditasi dan mendapat predikat B dengan sarana dan prasarana yang masih sangat terbatas, selanjutnya Pada tahun 2012 pimpinan SMP Negeri 33 berganti kepada ibu Dr. Hj. Surya Suhersi, M.Pd yang sebelumnya merupakan guru SMP Negeri 21 Pekanbaru. Pada masa ini SMP Negeri 33 Pekanbaru sudah mempunyai 14 Rombel mulai dari kelas VII sampai Kelas IX. Ibu Dr. Hj. Surya Suhersi, M.Pd menjabat sebagai kepala sekolah sampai pada tahun 2015.

Ibu Dr. Hj. Surya Suhersi, M.Pd digantikan oleh Bapak Edison Malau, S.Pd pada tahun 2015, bapak Edison Malau S.Pd sebelumnya merupakan guru SMP Negeri 11 Pekanbaru yang menjabat sebagai Kepala SMP Negeri 33 Pekanbaru sampai tahun 2017. Bapak Edison malau digantikan oleh Ibu Wijayanti Sriutari, S.Pd yang sebelumnya menjabat sebagai wakil kurikulum di SMP Negeri 33 Pekanbaru dan pada Januari 2020 kepala sekolah SMP Negeri 33 Pekanbaru kembali berganti dari ibu Wijayanti Sriutari, S.Pd kepada ibu Hera Yuliarnita, S.Pd yang sebelumnya merupakan guru SMP negeri 21 Pekanbaru dan menjabat hingga saat ini

SMP Negeri 33 Pekanbaru adalah salah satu sekolah yang ada di Kecamatan Payung Sekaki dengan status akreditasi B. SMP Negeri 33 Pekanbaru beroperasi

pada tahun 2008, SMP Negeri 33 Pekanbaru berlokasi di Jalan Sidorukun/SM. Amin Kelurahan Labuh Baru Barat Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Kedaaan gedung SMP Negeri 33 Pekanbaru saat ini memiliki 12 rombongan belajar, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang UKS, 1 Ruang Ibadah dan 1 Ruang Kantin. Adapun sejarah atau riwayat kepala sekolah yang pernah memimpin sejak SMP Negeri 33 Pekanbaru berdiri dapat dirangkum pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Data Kepala Sekolah SMP Negeri 33 Pekanbaru

No	Nama Kepala Sekolah	Tahun
1	2	3
1	Drs. Armadi Idris	2008-2012
2	Dr. Hj. Surya Suhersi, M.Pd	2012-2015
3	Edison Malau, S.Pd	2015-2017
4	Wijayanti Sriutari, S.Pd	2017-2020
5	Hera Yuliarnita, S.Pd	2020-Sekarang

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 33 Pekanbaru

4.2 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang dengan visi dan misi dengan tujuan yang sama dalam melakukan suatu aktivitas sesuai kegiatan dan aturan dari organisasi tersebut. Salah satu contoh organisasi yaitu organisasi sekolah.

Didalam organisasi sekolah dipimpin oleh Kepala Sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, Guru dan *stakeholder* yang ada dalam melakukan berbagai aktifitas lain, sebagai contoh meningkatkan kinerja sekolah dengan baik, dan masih banyak lagi yang bisa dikerjakan. Salah satu tugas manajerial seorang Kepala Sekolah yaitu menetapkan personil lengkap dengan rincian tugasnya, menata struktur organisasi sekolah. Sistem organisasi sekolah yang baik akan mempermudah pelaksanaan tata kerja dan tugas-tugas lainnya di sekolah.

Pemerintah menerbitkan Permendikbud No. 6 Tahun 2019 mengenai Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yang bertujuan agar menjadi pedoman dalam penataan struktur organisasi sekolah yang baik. Dalam peraturan tersebut telah dijelaskan mengenai kedudukan, tugas dan fungsi struktur organisasi sekolah yang mulai dari tingkat SD, SMP, SMA SMK, SLB, SDLB, SMPLB dan SMALB yang diberlakukan pada tahun ajaran 2019/2020. Sekolah yang belum bisa menyesuaikan kepada tata kerja dan struktur organisasi sekolah sesuai dengan Permendikbud wajib memperbaikinya minimal 3 tahun sejak peraturan tersebut diterbitkan.

Permendikbud No. 6 Tahun 2019 Pasal 12 dijelaskan untuk struktur organisasi tingkat SMP terdiri atas :

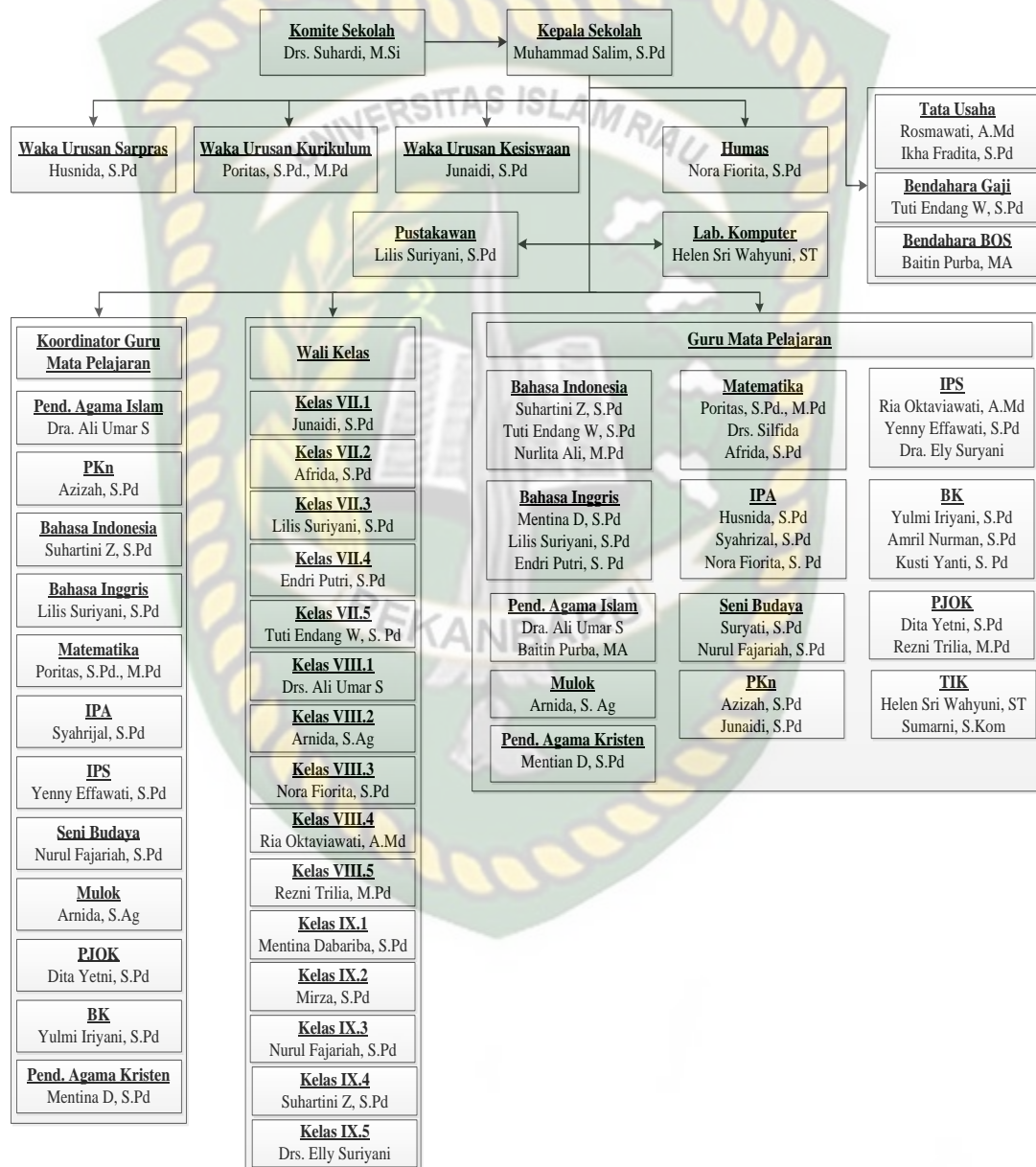
1. Susunan organisasi SMP terdiri dari: (a) Kepala; (b) Wakil Kepala; (c) Kelompok Jabatan Fungsional; dan (d) Kelompok Jabatan Pelaksana.
2. Wakil Kepala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling banyak 3 (tiga) orang.
3. Wakil Kepala sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan tugas di bidang akademik, kesiswaan, hubungan masyarakat, sarana dan prasarana, dan administrasi Satuan Pendidikan.
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas: (a) guru; dan (b) pustakawan.

Sebuah organisasi memerlukan bagan struktur organisasi agar dapat terlihat hubungan *stakeholder* yang ada didalam organisasi tersebut mulai dari atasan hingga bawahan, begitu juga dengan organisasi sekolah yang bertindak sebagai seorang atasan

atau *leader* adalah Kepala Sekolah dan anggotanya terdiri dari guru hingga peserta didik.

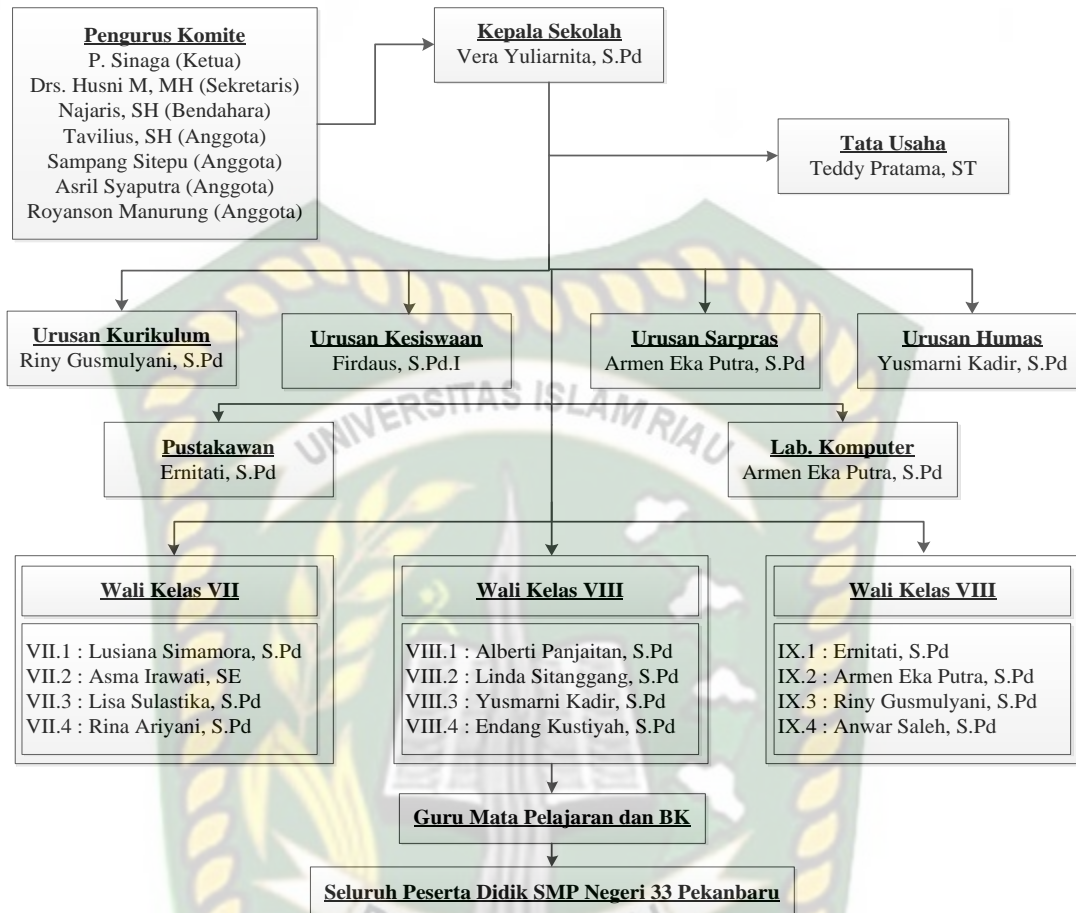
Adapun bagan struktur organisasi SMP Negeri 32 Pekanbaru (dilihat dari gambar 4.1) dan SMP Negeri 33 Pekanbaru (lihat gambar 4.2)

1. Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 32 Pekanbaru



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 32 Pekanbaru

2. Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 33 Pekanbaru



Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi SMP Negeri 33 Pekanbaru

4.3 Fungsi dan Tugas Pengelola Sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki fungsi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pendidikan jalur sekolah, yang secara garis besar memiliki tugas dan tanggungjawab yaitu :

1. Melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam jangka waktu tertentu berdasarkan dengan jenjang, jenis dan sifat sekolah tersebut.
2. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran berdasarkan dengan kurikulum yang berlaku.

3. Melaksanakan upaya bimbingan dan konseling untuk peserta didik di sekolah
4. Melaksanakan pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)
5. Melaksanakan kegiatan urusan tata usaha
6. Melaksanakan binaan kerja sama dengan orang tua/wali peserta didik, masyarakat dan instansi yang terkait

Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, sekolah yang dipimpin oleh Kepala Sekolah dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dibantu oleh wakil kepala sekolah baik itu wakil urusan kurikulum, wakil urusan kesiswaan, wakil urusan humas, urusan sarana prasarana, wali kelas, pustakawan, guru mata pelajaran, guru BK dan pegawai tata usaha. Kepala Sekolah bertanggung jawab kepada Walikota/Bupati/Kepala Daerah melalui Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat.

Berikut rincian tugas dan fungsi Pengelola Sekolah mulai dari Kepala Sekolah hingga Guru dan Tata Usaha :

1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah memiliki fungsi dan tugas sebagai manajer, edukator, administrator supervisor, motivator, innovator dan leader.

- 1) Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*Educator*)
 - a) Melakukan bimbingan kepada guru dalam menyusun dan melaksanakan kegiatan program pengajaran, melakukan evaluasi hasil belajar serta melaksanakan program pengajaran dan remedial.
 - b) Melakukan bimbingan kepada karyawan dalam menyusun program kerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

- c) Melakukan terhadap peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler, OSIS dan pada saat mengikuti lomba yang diadakan diluar sekolah.
 - d) Memberikan kegiatan pengembangan diri staf melalui pendidikan/latihan, pertemuan, diskusi dan seminar, memperhatikan kenaikan pangkat, menyediakan bahan bacaan, serta mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah.
 - e) Mengikuti kegiatan dalam perkembangan IPTEK melalui pendidikan/latihan, pertemuan, diskusi, seminar, dan bahan-bahan.
- 2) Kepala Sekolah sebagai Manajer (*Manager*)
- a) Melakukan kegiatan pengelolaan administrasi dalam belajar dan bimbingan konseling dengan mempunyai data lengkap administrasi kegiatan proses belajar mengajar dan kelengkapan kegiatan administrasi bimbingan konseling.
 - b) Melakukan pengelolaan administrasi kesiswaan dengan memiliki data-data administrasi peserta didik dan kegiatan ekstrakurikuler dengan lengkap.
 - c) Melakukan pengelolaan administrasi ketenagaan dengan memiliki data-data administrasi tenaga guru serta Tata Usaha.
 - d) Melakukan pengelolaan administrasi keuangan Komite, Rutin, dan BOS.
 - e) Melakukan pengelolaan administrasi sarana/prasarana, baik administrasi mebelair, gedung/ruang, perpustakaan, alat laboratorium.
- 3) Kepala Sekolah sebagai Pengelola Administrasi (*Administrator*)
- a) Melakukan penyusunan program kerja, baik program jangka pendek, program jangka menengah ataupun program jangka panjang.

- b) Melakukan penyusunan organisasi ketenagaan di sekolah meliputi Wakasek, Pembantu Kepala Sekolah, Kasubag Tata Usaha, Walikelas, Bendahara dan Personalia Pendukung misalnya pembina pramuka, perpustakaan, Olah raga, OSIS. Personalia kegiatan temporer meliputi Panitia Ujian, keagamaan atau panitia peringatan hari besar nasional dan sebagainya.
 - c) Melakukan upaya penggerakan terhadap guru/staf/karyawan melalui cara memberikan arahan serta melakukan koordinasi pelaksanaan tugas.
 - d) Melakukan upaya penggerakan SDM secara optimal, memanfaatkan dan merawat sarana/prasarana milik sekolah dengan optimal.
- 4) Kepala Sekolah sebagai Penyelia (*Supervisor*)
- a) Melakukan penyusunan program supervisi kelas, evaluasi dan pengawasan pembelajaran.
 - b) Melaksanakan program supervisi di sekolah.
 - c) Memanfaatkan hasil supervisi secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja karyawan/guru untuk pengembangan sebuah sekolah.
- 5) Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*)
- a) Memiliki kepribadian jujur, kuat, bertanggungjawab, percaya diri, berjiwa besar, dan berani mengambil resiko.
 - b) Berusaha dalam memahami kondisi karyawan, guru dan anak didik.
 - c) Memiliki visi, dan dapat memahami misi pada sekolah yang dipimpin.
 - d) Dapat mengambil keputusan baik untuk kepentingan intern ataupun ekstern.
 - e) Dapat berkomunikasi secara baik lisan ataupun tertulis.

- 6) Kepala Sekolah sebagai Pembaharu (*Innovator*)
 - a) Dapat menemukan, mencari dan mengadopsi gagasan-gagasan baru dari berbagai pihak.
 - b) Dapat melakukan suatu pembaharuan dibagian proses kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pembinaan dan pengadaan tenaga guru dan karyawan. Kegiatan ekstrakurikuler serta melakukan pembaharuan serta menggali SDM di Masyarakat dan Komite.
- 7) Kepala Sekolah sebagai Pendorong (*Motivator*)
 - a) Dapat mengatur kondisi lingkungan kerja.
 - b) Dapat mengatur dalam pelaksanaan suasana kerja memadai.
 - c) Dapat menerapkan prinsip-prinsip serta memberi penghargaan ataupun sanksi berupa hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Wakil Kepala Sekolah

Membantu, bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah didalam hal :

- 1) Penyusunan kegiatan perencanaan, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenagaan
- 5) Pengkoordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian
- 8) Mengidentifikasi dan mengumpulkan data

- 9) Mewakili Kepala Sekolah guna menghadiri rapat terutama yang berkaitan dengan masalah pendidikan
- 10) Membuat laporan dalam kurun waktu tertentu secara berkala

3. Urusan Kurikulum

Membantu, bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah didalam hal :

- 1) Penyusunan program kegiatan pengajaran
- 2) Menjabarkan dan menyusun kalender pendidikan
- 3) Penyusunan kegiatan jadwal pelajaran dan pembagian tugas guru
- 4) Menyusun kegiatan jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir
- 5) Menerapkan kriteria-kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan
- 6) Membuat jadwal penerimaan rapor dan STTB
- 7) Melakukan koordinasi, mengarahkan dan menyusun kelengkapan mengajar
- 8) Membuat program pelaksanaan perbaikan dan pengayaan
- 9) Membuat jadwal pengembangan MGMP/MGBP dan koordinator mata pelajaran
- 10) Melaksanakan kegiatan supervisi administrasi akademis
- 11) Melaksanakan pengarsipan program kurikulum
- 12) Menyusun laporan secara berkala

4. Urusan Kesiswaan

Membantu, bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah didalam hal :

- 1) Melakukan penyusunan program pembinaan kesiswaan (OSIS) yaitu PMR, Kepramukaan, UKS, KIR, PKS, pesantren kilat, Paskibraka.
- 2) Membimbingan, Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan OSIS / kesiswaan

dalam rangka menegakkan tata tertib dan disiplin sekolah dalam pemilihan kepengurusan OSIS

- 3) Melakukan pembinaan kepengurusan OSIS dalam berorganisasi
- 4) Melakukan penyusunan jadwal dan pembinaan secara berkala dan insidental
- 5) Melaksanakan dan membina kegiatan koordinasi 9 K
- 6) Melakukan pemilihan calon peserta didik penerima bea siswa dan yang berprestasi
- 7) Melakukan pemilihan peserta didik dalam mewakili sekolah didalam kegiatan yang diadakan di luar sekolah
- 8) Mengatur mutasi/pindah keluar/masuk peserta didik
- 9) Membuat dan menyusun kegiatan kepanitiaan PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) dan pelaksanaan MOS (Masa Orientasi Siswa)
- 10) Membuat dan menyusun jadwal kegiatan akhir tahun sekolah
- 11) Menyelenggarakan kegiatan olahraga prestasi dan cerdas cermat
- 12) Membuat laporan terhadap kegiatan kesiswaan secara berkala

5. Urusan Sarana Prasarana (SARPRAS)

Membantu, bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah didalam hal :

- 1) Penyusun suatu program pengadaan SARPRAS
- 2) Melakukan koordinasi penggunaan SARPRAS
- 3) Melakukan pengelolaan terhadap pembiayaan alat-alat pengajaran
- 4) Melakukan pengelola perawatan dan perbaikan SARPRAS
- 5) Memiliki tanggungjawab terhadap kelengkapan data sekolah dengan keseluruhan
- 6) Melakukan kegiatan pembukuan SARPRAS secara rutin
- 7) Menyusun kegiatan pelaporan secara berkala

6. Urusan Hubungan Masyarakat (HUMAS)

Membantu, bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah didalam hal :

- 1) Menyelenggarakan dan mengatur hubungan sekolah dengan dewan sekolah
- 2) Melaksanakan pembinaan hubungan antara sekolah dengan orang tua/wali murid
- 3) Melaksanakan pembinaan pengembangan antar sekolah dengan dunia usaha, lembaga pemerintah dan lembaga sosial lainnya
- 4) Menyusun dan membuat kegiatan program untuk semua kebutuhan sekolah
- 5) Berkoordinasi dengan seluruh staf demi kelancaran kegiatan sekolah
- 6) Menciptakan suatu hubungan kondusif antara setiap warga sekolah
- 7) Berkoordinasi dengan seluruh staf dan bertanggungjawab demi mewujudkan 9 K
- 8) Melakukan penyusunan program kegiatan karya wisata, bakti sosial, dan pameran hasil pendidikan/gebyar pendidikan
- 9) Mewakili Kepala Sekolah jika tidak memiliki waktu untuk mnghadiri rapat berkaitan dengan masalah-masalah bersifat umum
- 10) Melakukan penyusunan laporan secara berkala

7. Tata Usaha (TU)

Membantu, bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah didalam hal :

- 1) Melakukan penyusunan kegiatan program kerja tata usaha sekolah
- 2) Melakukan pengelolaan dan pengarsipan terhadap surat masuk dan surat keluar
- 3) Mengurus dan melaksanakan kegiatan administrasi sekolah
- 4) Membina dan mengembangkan karir pegawai tata usaha sekolah
- 5) Melakukan penyusunan kegiatan administrasi sekolah berkaitan dengan kesiswaan, ketenagaan dan kurikulum

- 6) Menyusun dan menyajikan kegiatan data/statistik sekolah secara keseluruhan
- 7) Menyusun tugas staff Tata Usaha dan tenaga teknis lainnya
- 8) Melakukan koordinasi dan melaksanakan program 9 K
- 9) Melakukan penyusunan laporan kegiatan pelaksanaan dengan berkala

8. Wali Kelas

Membantu, bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah didalam hal :

1) Kegiatan Pengelolaan Kelas:

Tugas Pokok antara lain :

- a) Menjadi wakil orang tua dan kepala sekolah didalam lingkungan pendidikan
 - b) Meningkatkan rasa ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - c) Turut memberi bantu terhadap pengembangan kecerdasan dan keterampilan peserta didik
 - d) Melakukan pembinaan terhadap budi pekerti, karakter dan kepribadian setiap peserta didik
- ##### 2) Mengetahui Keadaan Peserta Didik
- a) Mengetahui nama dan jumlah peserta didik
 - b) Mengetahui identitas lain yang diperlukan dari peserta didik
 - c) Mengetahui data kehadiran peserta didik setiap hari selama kegiatan proses pembelajaran
 - d) Mengetahui masalah yang dihadapi oleh peserta didik
- ##### 3) Melakukan Penilaian
- a) Tingkah laku keseharian peserta didik di lingkungan sekolah
 - b) Kelakuan, Kerajinan dan Kedisiplinan Peserta didik

- 4) Mengambil Tindakan yang Dianggap Perlu
 - a) Memberikan pembinaan, pemberitahuan dan pengarahan
 - b) Memberikan peringatan baik secara tertulis dan lisan
 - c) Memberikan peringatan khusus yang berhubungan dengan Kepala Sekolah/
BK
- 5) Langkah Tindak Lanjut
 - a) Memperhatikan secara khusus buku nilai rapor peserta didik
 - b) Memperhatikan tingkat keberhasilan/kenaikan hasil belajar peserta didik
 - c) Membina dan memperhatikan suasana kekeluargaan
- 6) Penyelenggaraan Administrasi Kelas, antara lain:
 - a) Memiliki Denah tempat duduk peserta didik
 - b) Memiliki Papan absensi peserta didik
 - c) Memiliki Daftar Piket dan Daftar Pelajaran
 - d) Memiliki Buku Presensi
 - e) Memiliki Buku Jurnal Kelas
 - f) Memiliki Tata Tertib Kelas
- 7) Pembuatan dan penyusunan statistik bulanan peserta didik
- 8) Pembuatan buku catatan khusus mengenai peserta didik
- 9) Pencatatan buku mutasi peserta didik
- 10) Pembagian dan Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar peserta didik

9. Guru Bimbingan Konseling (BK)

Membantu Kepala Sekolah pada kegiatan yaitu :

- 1) Menyusun dan Melaksanakan program BK

- 2) Berkoordinasi dengan wali kelas didalam rangka mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik mengenai kesulitan yang dihadapi dalam pembelajaran
- 3) Memberikan bimbingan dan layanan pada peserta didik untuk semangat dalam berprestasi pada kegiatan belajar
- 4) Memberikan pertimbangan dan saran kepada peserta didik guna memperoleh suatu gambaran tentang kelanjutan pendidikan dan peluang lapangan pekerjaan yang sesuai minat dan bakat
- 5) Mengadakan pelaksanaan penilaian BK
- 6) Menyusun statistik kegiatan hasil penilaian BK
- 7) Melaksanakan analisis hasil kegiatan evaluasi belajar
- 8) Melaksanakan dan menyusun program tindak lanjut BK
- 9) Menyusun hasil laporan kegiatan pelaksanaan BK

10. Pustakawan Sekolah

Membantu Kepala sekolah pada kegiatan yaitu :

- 1) Merencanakan pengadaan buku/media elektronika/bahan pustaka
- 2) Memberikan pelayanan yang berkaitan mengenai kegiatan perpustakaan
- 3) Merencanakan proses pengembangan perpustakaan
- 4) Melakukan pemeliharaan dan perbaikan buku /media elektronika/bahan pustaka
- 5) Pengadministrasian dan inventarisasi
- 6) Penyimpanan buku/media elektronika/bahan pustaka
- 7) Menyusun peraturan/tata tertib pada perpustakaan
- 8) Menyusun laporan kegiatan pelaksanaan perpustakaan secara berkala

11. Laboran

Membantu Kepala Sekolah pada kegiatan yaitu :

- 1) Melakukan perencanaan, bahan laboratorium dan pengadaan peralatan
- 2) Menyusun kegiatan jadwal dan tata tertib dalam penggunaan laboratorium
- 3) Mengatur pemeliharaan, penyimpanan dan perbaikan terhadap peralatan laboratorium
- 4) Menyusun dan membuat daftar peralatan laboratorium
- 5) Pengadministrasian dan Inventarisasi peralatan laboratorium
- 6) Menyusun laporan kegiatan pelaksanaan laboratorium secara berkala

12. Guru Mata Pelajaran

Bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah dalam proses pelaksanaan KBM antara lain:

- 1) Membuat sebuah kelengkapan dalam mengajar dengan baik
- 2) Melaksanakan kegiatan proses pembelajaran
- 3) Melaksanakan kegiatan proses penilaian belajar, ulangan serta ujian.
- 4) Melaksanakan kegiatan analisis hasil ulangan harian
- 5) Melaksanakan dan menyusun program kegiatan remedial dan pengayaan
- 6) Mengisi buku daftar nilai peserta didik
- 7) Melakukan kegiatan pengimbasan pengetahuan/bimbingan kepada guru lain saat proses pembelajaran
- 8) Membuat suatu alat peraga/alat pelajaran
- 9) Membantu dalam menumbuh dan mengembangkan sikap saling menghargai terhadap karya seni

- 10) Mengikuti proses kegiatan pemasyarakatan dan pengembangan kurikulum
- 11) Melakukan tugas-tugas tertentu di sekolah
- 12) Mengadakan kegiatan pengembangan program pembelajaran
- 13) Membuat tentang catatan kemajuan hasil belajar peserta didik
- 14) Mengisi dan meneliti buku daftar hadir sebelum memulai kegiatan pembelajaran
- 15) Mengatur konsisi kebersihan ruang kelas dan sekitarnya selama proses pembelajaran dimulai hingga akhir proses pembelajaran
- 16) Mengumpulkan dan menghitung jumlah angka kredit guna kebutuhan kenaikan pangkat

4.4 Sumber Daya Organisasi

Dalam proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan/dicita-citakan, suatu organisasi membutuhkan sumber daya guna menunjang dan mendukung agar terwujudnya suatu tujuan. Apabila kita pahami lebih mendalam lagi, maka bisa dikatakan suatu sumber daya memiliki peran yang penting didalam aktivitas sebuah organisasi. Organisasi tidak mampu berdiri jika tidak adanya sumber daya dikarenakan sumber dayalah yang akan menjalankan proses aktivitas yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya merupakan suatu sarana dalam pemenuhan kebutuhan organisasi, pemenuhan ini meliputi aspek dalam ruang lingkup suatu organisasi, baik organisasi formal ataupun informal. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang dapat memiliki sumber daya baik secara kuantitas ataupun kualitas.

SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru merupakan organisasi dibidang pendidikan. Untuk mencapai suatu visi, misi dan tujuan sekolah tentu

membutuhkan SDM. Adapun SDM yang terdapat pada SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru yaitu :

Tabel 4.5 Klasifikasi Personil SMP Negeri 32 Pekanbaru Tahun 2019

No	Jenis Populasi	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	Kepala Sekolah	1	1
2	Waka Urusan Kurikulum (Guru Matematika)	1	1
3	Waka Urusan Kesiswaan (Guru PKn)	1	0
4	Waka Urusan Sarpras (Guru IPA)	1	1
5	Waka Humas (Guru IPA)	1	1
6	Pustakawan (Guru Bahasa Inggris)	1	1
7	Lab Komputer (Guru TIK)	1	1
8	Guru Bahasa Indonesia	2	1
9	Guru Bahasa Inggris	2	2
10	Guru Pendidikan Agama Islam	1	1
11	Guru Mulok/Prakarya	1	0
12	Guru Matematika	3	3
13	Guru IPA	1	1
14	Guru Seni Budaya	2	1
15	Guru PKn	1	1
16	Guru IPS	3	2
17	Guru BK	3	2
18	Guru TIK	1	1
19	Guru PJOK	2	0
20	Tata Usaha	2	0
21	Bendahara Gaji (Guru Bahasa Indonesia)	1	0
22	Bendahara BOS (Guru Agama Islam)	1	0
23	Satpam	1	0
24	Penjaga Sekolah	1	0
Jumlah		35	21

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 32 Pekanbaru

Tabel 4.6 Klasifikasi Personil SMP Negeri 33 Pekanbaru Tahun 2019

No	Jenis Populasi	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	Kepala Sekolah	1	1
2	Waka Urusan Kurikulum/Guru Matematika	1	1
3	Waka Urusan Kesiswaan/Guru BK	1	0
4	Waka Urusan Sarpras/Guru IPA/Lab. Komputer	1	0
5	Waka Urusan Humas/Guru Matematika	1	1
6	Pustakawan/Guru Matematika/Bendahara Gaji, BOS	1	1
7	Guru Bahasa Indonesia	1	0
8	Guru Bahasa Inggris	2	2
9	Guru Pendidikan Agama Islam/Kristen	4	1
10	Guru Mulok/Prakarya	1	0
11	Guru Matematika	1	1
12	Guru IPA	1	1
13	Guru Seni Budaya	2	1
14	Guru PKn	2	1
15	Guru IPS	3	1
16	Guru TIK	1	0
17	Guru PJOK	3	0
18	Tata Usaha	1	0
19	Satpam	0	0
20	Penjaga Sekolah	1	0
Jumlah		29	12

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 33 Pekanbaru

Dari Tabel 4.5 dan Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa secara umum pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah dan di bantu dengan 4 (empat) Wakil Kepala Sekolah (Waka Urusan Kurikulum, Waka Urusan Sarpras, Waka Urusan Kesiswaan, Waka Urusan Humas), Pustakawan, Kepala Labor TIK, Tata Usaha, Guru Mata Pelajaran, Guru BK, Bendahara Gaji, Bendahara BOS, Penjaga Sekolah dan Satpam jika diperlukan.

BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Subjek Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru yang telah sertifikasi diambil secara acak dari SMP Negeri 32 Pekanbaru dengan status akreditasi A dan SMP Negeri 33 Pekanbaru dengan akreditasi B sebagai pembanding. Data yang akan dikumpulkan dari penelitian ini antara lain data tentang pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru kota pekanbaru dengan karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	2	3	4
1	Kelompok Umur (Tahun)		
	a. < 35	2	6,06
	b. 35 - 55	18	54,55
	c. > 55	13	39,39
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	5	15,15
	b. Perempuan	28	84,85
3	Status Kepegawaian		
	a. PNS	30	90,91
	b. CPNS	-	-
	c. Lainnya	3	9,09
4	Pengalaman Mengajar (Tahun)		
	a. 0-7	1	3,03
	b. 8-16	10	30,30
	c. 17-25	9	27,27
	d. > 25	13	39,39

1	2	3	4
5	Status Pangkat/Golongan		
	a. III/a-III/d	10	30,30
	b. IV/a-IV/d	20	60,61
	c. Lainnya	3	9,09
6	Status Tingkat Pendidikan		
	a. S1	29	87,88
	b. S2	4	12,12
	c. S3	0	0

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru

Dari Tabel 5.1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur terlihat responden yang memiliki umur $0 < 35$ tahun sebanyak 2 responden (6,06%), umur $35 < 55$ tahun sebanyak 18 responden (54,55%), umur ≥ 55 tahun sebanyak 13 responden (39,39%), sehingga dari hasil tingkatan umur guru sertifikasi pada SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru masih dalam usia produktif.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 responden (15,15%) dan perempuan sebanyak 28 responden (28%), sehingga guru SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru lebih didominasi guru berjenis kelamin perempuan.

Status kepegawaian responden guru sertifikasi SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru lebih banyak berstatus PNS dengan jumlah 30 responden (90,91%), selanjutnya diikuti status lainnya (Honor Daerah/Komite) dengan jumlah 3 responden (9,09%) sedangkan guru sertifikasi berstatus CPNS tidak ada.

Identitas responden berdasarkan pengalaman mengajar/masa kerja, guru sertifikasi SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru lebih banyak guru

yang berpengalaman dengan masa kerja yang lebih dari 25 tahun sebanyak 13 responden (39,39%), diikuti dengan guru sertifikasi dengan pengalaman mengajar 8-16 tahun sebanyak 10 responden (30,30%), 17-25 tahun sebanyak 9 responden (27,27%), dan responden yang memiliki pengalaman mengajar 0-7 tahun sebanyak 1 responden (3,03%).

Sementara karakteristik responden berdasarkan status pangkat/golongan terlihat bahwa guru sertifikasi yang memiliki pangkat/golongan IV/a-IV/d lebih banyak, yaitu 20 responden (60,61%), diikuti dengan pangkat/golongan III/a-III/d sebanyak 10 responden (30,30%) dan yang tidak memiliki pangkat/golongan (lainnya) sebanyak 3 responden (9,09%).

Tingkat pendidikan guru sertifikasi SMP Negeri 32 Pekanbaru dan SMP Negeri 33 Pekanbaru memenuhi syarat minimal guru sertifikasi yaitu S1 sebanyak 29 responden (87,88%), selain itu terdapat beberapa guru yang sudah sertifikasi untuk meningkatkan status pendidikannya kejenjang pendidikan S2 sebanyak 4 responden (12,12%), sementara untuk jenjang pendidikan S3 tidak ada.

5.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden/sumber data terkumpul. Kegiatan dalam menganalisis data dapat dengan cara mengelompokkan berdasarkan jumlah variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang akan diteliti, melakukan upaya perhitungan guna menjawab suatu rumusan masalah serta melaksanakan perhitungan guna menguji suatu hipotesis yang sudah diajukan. Dalam memberi gambaran mengenai Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

berikut akan dijelaskan uraian mengenai kedua variabel berdasarkan tanggapan responden menurut item kuesioner penelitian. Hasil dari kuesioner penelitian akan dideskripsikan kedalam bentuk tabulasi frekuensi untuk setiap dimensi. Berdasarkan jumlah persentase yang hendak dicapai agar setiap variabel/dimensi selanjutnya dapat ditentukan berdasarkan pengkategorian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan :

5.2.1 Analisis Variabel Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Kota Pekanbaru

Implementasi kebijakan sertifikasi guru adalah usaha pemerintah untuk meningkatkan kualitas, kinerja serta kesejahteraan guru di Indonesia. Pemberlakuan kuota dan prioritas untuk guru yang sudah memenuhi persyaratan minimal kualifikasi akademik, masa kerja dan banyaknya guru yang masih mengantri dalam proses sertifikasi memberikan suatu kesempatan bagi guru yang belum termasuk kuota agar dapat lebih menyiapkan diri dalam mengikuti uji kompetensi sertifikasi guru dalam jabatan. Indikator kebijakan implementasi sertifikasi terdiri dari kualifikasi pendidikan, pendidikan dan latihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian atasan, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang sosial dan kependidikan, penghargaan yang relevan di bidang pendidikan.

Analisis mengenai Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Kota Pekanbaru yang dijadikan sebagai variabel bebas (X) dalam penelitian ini dapat diukur dari :

1. Kualifikasi pendidik, menggambarkan tingkat pendidikan yang dicapai oleh seorang guru, dengan sub indikatornya adalah Tingkat kesesuaian kompetensi dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

2. Pelatihan dan latihan, menggambarkan pengalaman dalam mengikuti pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Sub indikatornya adalah pendidikan dan latihan yang diikuti dibiayai oleh pemerintah, mengikuti pendidikan dan latihan secara mandiri, materi pendidikan/pelatihan relevan secara langsung dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.
3. Pengalaman mengajar, menggambarkan masa kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang. Sub indikatornya terdiri dari pengaruh pengalaman mengajar dengan kemampuan kompetensi guru.
4. Perencanaan dan pelaksanaan mengajar, menggambarkan persiapan guru dalam mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Sub indikatornya adalah menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan penilaian sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
5. Penilaian atasan, menggambarkan penilaian dari kepala sekolah terhadap kompetensi dan sosial yang dimiliki guru. Sub indikatornya adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin kerja dan kerja sama.
6. Prestasi akademik, menggambarkan apakah guru sudah mengajar dengan baik sesuai bahan pembelajaran sesuai dengan keahliannya. Adapun sub indikatornya adalah prestasi akademik yang pernah diperoleh/diraih.
7. Karya pengembangan profesi/akademik, menggambarkan karya yang dibuat oleh guru dalam rangka pengembangan keahlian profesi/akademiknya. Sub indikatornya adalah memiliki karya pengembangan profesi yang dipublikasikan.

8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah, menggambarkan tingkat partisipasi guru dalam menghadiri kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang keahliannya. Sub indikatornya adalah keikutsertaan dalam kegiatan forum ilmiah baik sebagai pemakalah/sebagai peserta.
9. Pengalaman menjadi anggota organisasi, menggambarkan pengalaman guru sebagai anggota organisasi baik dibidang pendidikan maupun dibidang sosial kemasyarakatan. Adapun sub indikatornya adalah memiliki pengalaman menjadi pengurus organisasi dibidang kependidikan dan sosial.
10. Penghargaan yang relevan dibidang pendidikan, menggambarkan penghargaan yang diterima guru karena dedikasinya yang baik dalam melaksanakan tugas. Sub indikatornya adalah menerima penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Kriteria yang digunakan pada penelitian ini ada 3 yaitu B=Baik dengan skor 3, CB=Cukup Baik dengan skor 2, dan KB=Kurang Baik dengan skor 1.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Pada Kota Pekanbaru, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualifikasi Pendidik

Kualifikasi pendidikan guru/pendidik adalah persyaratan yang wajib dipenuhi berkaitan dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Kualifikasi pendidikan guru bisa menunjukkan kredibilitas seseorang didalam menjalankan pekerjaannya. Secara yuridis formal, UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 mengamanatkan bahwa profesi guru adalah bidang pekerjaan khusus yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yaitu memiliki kualifikasi akademik, latar

belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan bidang tugasnya tersebut. Pada pasal 9 menyatakan bahwa kualifikasi yang dimaksud dapat diperoleh melalui pendidikan tinggi jenjang S1/D4. Kualifikasi akademik guru dapat merefleksikan suatu kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru agar dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenis, jenjang dan satuan pendidikan/mata pelajaran yang diampunya.

Tabel 5.2 Tanggapan Responden Terhadap Kualifikasi Pendidik pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Tingkat kesesuaian kompetensi dengan latar belakang pendidikan yang diampu	27	6	0	33	Baik
Jumlah Tanggapan		27	6	0	33	
Jumlah Skor		81	12	0	93	
Persentase (%)		87,10	12,90	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Kualifikasi Pendidik

1. 33 - 55 = Kurang Baik
2. 56 - 78 = Cukup Baik
3. 78 - 101 = **Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.2 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang kualifikasi pendidik guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Baik yaitu 27 tanggapan dengan jumlah skor 81 (87,10%), pada kriteria Cukup Baik yaitu 6 tanggapan dengan jumlah skor 12 (12,90%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator kualifikasi pendidik berada pada kriteria Baik dengan skor 93.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki kualifikasi pendidik yang baik (minimal S1) dan telah

sesuai dengan bidang keahlian masing-masing dalam melaksanakan tugas dan profesi yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab sebagai guru sertifikasi/guru yang profesional. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nurmansyah (2015) pada penelitiannya di MTs Se-Kota Malang, guru yang bersertifikasi harus dapat memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menurut pasal 1 PP RI No. 101 Tahun 2000, dapat dinyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses dalam penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka untuk dapat meningkatkan kemampuan PNS. Melalui pendidikan dan pelatihan memiliki arti agar pegawai tersebut dapat menguasai suatu keterampilan dan keahlian sehingga mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai memiliki tujuan agar dapat merubah sikap dan perilaku pegawai dan memiliki keterampilan, kemampuan, kecakapan dan keahlian agar dapat menunjang kegiatan dalam berorganisasi.

Peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan/*continue* dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan pemerintah/swasta maupun secara internal di masing-masing sekolah. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengubah guru supaya bisa bergeser dari cara pembelajaran yang *teacher center* ke *student center*. Perubahan itu memerlukan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan/*continue* hingga dapat membangun kesadaran dari dalam diri guru supaya mempunyai suatu komitmen pribadi yang kuat agar dapat memberikan suatu pelayanan pendidikan yang menyenangkan untuk peserta didiknya.

Tabel 5.3 Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Latihan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Pendidikan dan latihan yang diikuti dibiayai oleh pemerintah	28	5	0	33	Baik
2	Mengikuti pendidikan dan latihan secara mandiri	13	5	15	33	
3	Materi pendidikan/pelatihan relevan secara langsung dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional	32	1	0	33	
Jumlah Tanggapan		73	11	15	99	
Jumlah Skor		219	22	15	256	
Persentase		85,55	8,59	5,86	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Pendidikan dan Latihan

1. 99 - 165 = Kurang Baik
2. 166 – 232 = Cukup Baik
3. **233 – 299 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.3 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang pendidikan dan latihan guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Baik yaitu 73 tanggapan dengan jumlah skor 219 (85,55%), pada kriteria Cukup Baik yaitu 11 tanggapan dengan jumlah skor 22 (8,59%), sedangkan pada kriteria Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 15 tanggapan dengan jumlah skor 15 (5,86%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator Pendidikan dan Latihan berada pada kriteria Baik dengan skor 256.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki keinginan dan kesadaran yang baik dalam mengikuti pendidikan dan latihan secara berkelanjutan guna meningkatkan

keterampilan dan keahlian agar terciptanya guru yang memiliki cara pembelajaran dengan metode *student center*, terutama untuk pendidikan dan latihan yang dibiayai oleh pemerintah sedangkan untuk pendidikan dan latihan dengan biaya mandiri guru sertifikasi kota pekanbaru kurang baik. Hal ini sejalan dengan wawancara peneliti dengan guru sertifikasi SMP Negeri Kota Pekanbaru yang menyatakan ke engganannya mereka dalam menggunakan uang pribadi untuk membiayai pendidikan dan latihan guna meningkatkan kualitas dan keterampilan dalam karir/profesi sebagai guru. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Nurmansyah (2015) dalam penelitiannya di Malang mengatakan sebagian besar guru sertifikasi kurang dalam pengembangan karir dalam jabatan.

3. Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar merupakan bagian dari pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh seseorang yang memiliki profesi sebagai guru agar dapat mengatasi permasalahan yang ditemukan selama menjalankan tugas sebagai guru, karena untuk menjadi guru yang profesional bukanlah suatu hal yang gampang karena hal tersebut menuntut sebuah tanggung jawab. Dengan pengalaman mengajar diharapkan suatu ilmu dan keterampilan guru dapat terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi yang berkembang.

Pengalaman mengajar yang dimiliki guru tidak hanya berupa suatu kegiatan dalam kelas saja akan tetapi dapat berupa kegiatan-kegiatan diluar proses belajar mengajar, seperti seminar atau lokakarya, pendidikan/diklat, karya tulis, pelatihan yang pernah diikuti. Melalui kegiatan tersebut diharapkan para guru bisa mendapatkan pengetahuan baru contohnya tentang penggunaan metode, perkembangan kurikulum

dan media pembelajaran serta evaluasi hasil belajar peserta didik. Semakin banyak pengalaman mengajar yang bermanfaat diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesional guru tersebut.

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Mengajar pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Pengaruh pengalaman mengajar dengan kemampuan kompetensi guru	29	4	0	33	Baik
Jumlah Tanggapan		29	4	0	33	
Jumlah Skor		87	8	0	95	
Persentase (%)		91,58	8,42	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Pengalaman Mengajar

1. 33 - 55 = Kurang Baik
2. 56 - 78 = Cukup Baik
3. 79 - 101 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.4 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang pengalaman mengajar guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Baik yaitu 29 tanggapan dengan jumlah skor 87 (91,58%) dan pada kriteria Cukup Baik yaitu 4 tanggapan dengan jumlah skor 8 (8,42%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator Pengalaman Mengajar berada pada kriteria Baik dengan skor 95.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru memiliki pengalaman mengajar yang baik sehingga memiliki ilmu dan keterampilan yang dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman dan teknologi terkini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Yunus (2013) di

Kalimantan Tengah yang mengatakan masa kerja berpengaruh terhadap kompetensi terutama guru yang masa kerjanya antara 5-20 tahun, hal ini disebabkan oleh guru-guru yang masa kerjanya dibawah 20 tahun adalah usia produktif sedangkan masa kerja diatas 20 tahun akan memasuki usia pensiun.

4. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

Smith & Ragan (*dalam* Syamri, 2010) mengatakan bahwa perencanaan pembelajaran merupakan proses sistematis dalam proses mengartikan prinsip belajar dan pembelajaran dalam suatu rancangan untuk aktifitas dan bahan pembelajaran. Menurut Usman (1994:120) berpendapat dalam pelaksanaan proses pembelajaran dapat mengikuti prosedur dalam memulai pelajaran, mengorganisasikan waktu, mengelola kegiatan belajar mengajar, peserta didik dan fasilitas belajar, melaksanakan proses penilaian dan hasil pelajaran serta mengakhiri pelajaran. Sedangkan menurut Sudirman, dkk. (1991:77) yaitu pelaksanaan pembelajaran meliputi tiga kegiatan pokok yaitu tes awal, proses dan tes akhir.

Sebelum memulai dalam melaksanakan pembelajaran, seorang guru diharuskan agar bisa melakukan suatu perencanaan terlebih dahulu supaya kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan efektif sehingga tujuan dari pembelajaran bisa tercapai. Kegiatan perencanaan pembelajaran dapat dilakukan dengan pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang memiliki isi setidaknya tujuan pembelajaran, materi ajar, sumber belajar, metode pengajaran dan penilaian hasil belajar. Sedangkan Pelaksanaan pembelajaran merupakan metode maupun model yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan sumber atau media pembelajaran, evaluasi hasil belajar dilakukan dengan cara sistematis dan berkelanjutan/*continue* guna

menggambarkan ketercapaian suatu program pembelajaran yang sudah dilaksanakan guna mengetahui kemampuan peserta didik saat proses pembelajaran.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Menyusun perencanaan pembelajaran	28	5	0	33	Baik
2	Melaksanakan pembelajaran dan penilaian sesuai dengan kurikulum yang berlaku	30	3	0	33	
Jumlah Tanggapan		58	8	0	66	
Jumlah Skor		174	16	0	190	
Persentase		91,58	8,42	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

1. 66 - 110 = Kurang Baik
2. 111 – 155 = Cukup Baik
3. **156 – 200 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.5 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Baik yaitu 58 tanggapan dengan jumlah skor 174 (91,58%) dan pada kriteria Cukup Baik yaitu 8 tanggapan dengan jumlah skor 16 (8,42%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran berada pada kriteria Baik dengan skor 190.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru memiliki perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang baik sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan sesuai dengan perencanaan pembelajaran yang telah dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran. Hal ini bertolak

belakang dengan pendapat Ketua Dewan Pendidikan Kabupaten Sukamara dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2015) di Kalimantan Tengah yang berpendapat umumnya guru kurang memperhatikan proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, mereka hanya hanya melaksanakan dengan sangat sederhana atau apa adanya.

5. Penilaian Atasan

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai/atasan. Tujuannya yaitu untuk menjamin objektivitas terhadap pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan rencana dan target kinerja yang hendak dicapai oleh pegawai dalam jangka waktu penilaian yang bersifat nyata dan bisa diukur serta disepakati oleh pegawai dan atasannya. Didalam SKP ada beberapa penilaian terhadap perilaku kerja PNS yang diberikan oleh atasan antara lain orientasi layanan, integritas, komitmen kerja, disiplin kerja, dan kerjasama.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.6 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang penilaian atasan guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Baik yaitu 144 tanggapan dengan jumlah skor 432 (91,14%) dan pada kriteria Cukup Baik yaitu 21 tanggapan dengan jumlah skor 42 (8,86%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator Penilaian Atasan berada pada kriteria Baik dengan skor 474

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Penilaian Atasan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Orientasi Layanan	29	4	0	33	Baik
2	Integritas	30	3	0	33	
3	Komitmen Kerja	28	5	0	33	
4	Disiplin Kerja	28	5	0	33	
5	Kerja Sama	29	4	0	33	
Jumlah Tanggapan		144	21	0	165	
Jumlah Skor		432	42	0	474	
Persentase		91,14	8,86	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Penilaian Atasan

1. 165 - 275 = Kurang Baik
2. 276 – 386 = Cukup Baik
3. **387 – 497 = Baik**

Dari data Tabel 5.6 maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah mendapatkan pembinaan secara baik oleh atasan, hal ini menunjukkan bahwa apa yang sudah direncanakan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SMP Negeri 32 Pekanbaru, umumnya kinerja guru sudah baik hal ini dapat terlihat dari keseriusan guru sertifikasi melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dalam memenuhi minimal jam mengajar 24 jam/minggu serta melaksanakan perintah yang diberikan oleh atasan.

6. Prestasi Akademik

UU No. 14 Tahun 2005 menjelaskan mengenai perlunya dalam memberikan penghargaan kepada Guru berprestasi dan berdedikasi. Pertama, penghargaan bisa diberikan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan

atau satuan pendidikan. Kedua, penghargaan dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, tingkat Provinsi, dan atau tingkat Nasional. Pemberian penghargaan terhadap guru berprestasi dan berdedikasi dimaksud untuk meningkatkan motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme guru yang diharapkan akan berpengaruh positif pada peningkatan pendidikan nasional.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Akademik pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Prestasi akademik yang pernah diperoleh/diraih	7	17	0	33	Kurang Baik
Jumlah Tanggapan		7	17	0	33	
Jumlah Skor		21	34	0	55	
Persentase (%)		38,18	61,82	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Prestasi Akademik

1. 33 - 55 = Kurang Baik
2. 56 - 78 = Cukup Baik
3. 79 - 101 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.7 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang prestasi akademik yang pernah diraih guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Cukup Baik yaitu 17 tanggapan dengan jumlah skor 34 (61,82%) dan pada kriteria Baik yaitu 7 tanggapan dengan jumlah skor 21 (38,18%). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil interval/rentang skor bahwa indikator Prestasi Akademik berada pada kriteria Kurang Baik dengan skor 55.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru memiliki prestasi akademik kurang baik dalam memiliki

motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme sebagai guru. Hal yang senada disampaikan salah seorang Guru SMP Negeri 33 Pekanbaru berpendapat pada umumnya guru belum mampu menunjukkan prestasi akademik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, nasional atau internasional dikarenakan waktu mengajar 24 jam/minggu dirasa cukup memberatkan sehingga waktu yang dimiliki guru terbatas dalam mengembangkan diri.

7. Karya Pengembangan Profesi

Guru memiliki peran yang sangat strategis sebagai salah satu motor untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu profesionalitas guru adalah salah satu syarat untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Dan karenanya, menyadari begitu pentingnya peran guru, Presiden RI terdahulu, Susilo Bambang Yudhoyono mencanangkan guru sebagai profesi pada tanggal 2 Desember 2004 karena guru adalah sebuah profesi, maka peraturan pemerintah mewajibkan untuk memiliki sertifikasi sebagai pendidik, dengan perolehan gaji yang meningkat. Diharapkan status sosial guru akan meningkat secara signifikan karena menjadikan guru sebagai profesi yang memiliki nilai status sosial yang tinggi, dan bukan hanya sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Eksistensi guru tersebut dikukuhkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang ditandatangani Presiden RI pada 30 Desember 2005.

Seiring dengan meningkatnya pendapatan guru, bertambah pula kewajiban yang harus dilakukan guru, salah satunya mewajibkan guru membuat karya ilmiah di bidang pendidikan. Selain itu menulis karya ilmiah adalah salah satu syarat mutlak untuk naik pangkat dan golongan tertentu bagi guru. Oleh karena itu penelitian tentang penulisan

karya ilmiah bagi guru perlu dilakukan untuk menjaring berbagai macam aspirasi dan perspektif guru dalam menulis dan rekomendasi apa yang bisa diberikan untuk mendorong guru aktif menulis karya ilmiah. Karya tulis ilmiah guru bisa dipublikasikan kedalam bentuk laporan hasil penelitian/laporan/gagasan ilmiah yang ditulis berdasarkan pada pengalaman, sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) guru (Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Buku 4: 2011). Beberapa contoh karya pengembangan profesi guru yang dipublikasikan yaitu buku, jurnal, *reviewer* buku, modul/diktat, media/alat pembelajaran, laporan penelitian, karya teknologi dan karya seni.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Karya Pengembangan Profesi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Memiliki karya pengembangan profesi yang dipublikasikan	12	6	15	33	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		12	6	15	33	
Jumlah Skor		36	12	15	63	
Persentase (%)		57,14	19,05	23,81	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Karya Pengembangan Profesi

1. 33 - 55 = Kurang Baik
2. **56 – 78** = **Cukup Baik**
3. 79 – 101 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.8 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang karya pengembangan profesi yang telah dipublikasikan oleh guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Kurang Baik yaitu 15 tanggapan dengan jumlah skor 15 (23,81%), kriteria Baik yaitu 12 tanggapan dengan jumlah skor 36 (57,14%) dan pada kriteria Cukup Baik

yaitu 6 tanggapan dengan jumlah skor 12 (19,05%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator karya pengembangan profesi berada pada kriteria Cukup Baik dengan skor 63.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru kurang produktifitas dalam menulis karya pengembangan profesi yang telah dipublikasikan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Yunus (2013) di Kalimantan Tengah yang mengatakan bahwa keseluruhan guru yang ditelitinya belum pernah membuat karya pengembangan profesi hal tersebut karena menurut Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sukamara guru selama ini hanya membuat media pembelajaran untuk digunakan pada kegiatan belajar mengajar, misalnya membuat silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

8. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

Kualitas guru dapat pula dilihat dari keaktifannya mengikuti forum-forum ilmiah untuk pengembangan profesi. Keikutsertaan didalam forum ilmiah merupakan partisipasi guru didalam kegiatan ilmiah (seminar, semiloka, simposium, sarasehan, diskusi panel dan jenis forum ilmiah lainnya) pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional / internasional baik sebagai nara sumber atau pemakalah maupun sebagai peserta. Tujuan guru mengikuti kegiatan dalam forum ilmiah untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja, sehingga mereka berkeinginan untuk merubah pola lama dalam proses pembelajarannya menjadi pola baru yang lebih mengedepankan peserta didik atau lebih dikenal dengan istilah "*student center*".

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.9 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang keikutsertaan dalam forum ilmiah

pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Baik yaitu 13 tanggapan dengan jumlah skor 39 (56,52%), kriteria Cukup Baik yaitu 10 tanggapan dengan jumlah skor 20 (28,99%) dan kriteria Kurang Baik yaitu 10 tanggapan dengan jumlah skor 10 (1%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator keikutsertaan dalam forum ilmiah berada pada kriteria Cukup Baik dengan skor 69.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Keikutsertaan dalam kegiatan forum ilmiah baik sebagai pemakalah/sebagai peserta	13	10	10	33	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		13	10	10	33	
Jumlah Skor		39	20	10	69	
Persentase (%)		56,52	28,99	14,49	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

1. 33 - 55 = Kurang Baik
2. **56 - 78 = Cukup Baik**
3. 79 - 101 = Baik

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru memiliki keinginan yang baik dalam keikutsertaan pada kegiatan forum ilmiah baik sebagai pemakalah/peserta yang bertujuan agar dapat merubah pola lama dalam proses pembelajarannya menjadi pola baru yang lebih mengedepankan peserta didik atau lebih dikenal dengan istilah “*student center*”.

9. Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan

Hadi (2005:23) mengemukakan bahwa tugas-tugas pendidik dikelompokkan menjadi tiga, yaitu tugas edukasional, tugas instruksional, dan tugas manajerial. Tugas

edukasional berarti bahwa pendidik bertugas memberi bimbingan yang lebih banyak diarahkan pada pembentukan kepribadian anak didik agar mempunyai sopan santun tinggi, mengenal kesusilaan, dapat menghargai pendapat orang lain, mempunyai tenggang rasa terhadap sesama, rasa sosialnya berkembang, dan lain-lain. Tugas instruksional berarti bahwa pendidik bertugas mengembangkan kecerdasan intelektual anak didik, meningkatkan kemampuan kognitif, kemampuan afektif, dan kemampuan psikomotorik agar anak dapat menjadi manusia yang cerdas, bermoral baik, dan sekaligus juga terampil. Tugas manajerial berarti bahwa pendidik harus memiliki kemampuan untuk mengelola kehidupan lembaga kelas atau sekolah yang diasuh oleh guru.

Agar dapat menunaikan tiga tugas tersebut dengan baik, guru perlu berorganisasi baik dibidang sosial maupun dibidang kependidikan. UU No. 14 Tahun 2005 pasal 41 ayat 3 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib menjadi anggota organisasi. Kewajiban ini bertujuan agar guru memiliki kemampuan mengatur diri, kelas, dan sekolahnya sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan yang digariskan. Dengan menekuni organisasi, guru akan memetik lima manfaat, seperti mampu mengelola kelas dengan baik, berjiwa sosial, kematangan berpikir, menunjang karir, dan meningkatkan profesionalismenya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.10 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang pengalaman organisasi dibidang sosial dan kependidikan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Kurang Baik yaitu 21 tanggapan dengan jumlah skor 21 (42,86%), kriteria Cukup Baik yaitu 8 tanggapan dengan jumlah skor 16 (32,65%) dan pada kriteria Baik yaitu 4 tanggapan

dengan jumlah skor 12 (24,49%). Selain itu dari hasil interval/rentang skor dapat dilihat bahwa indikator pengalaman organisasi berada pada kriteria Kurang Baik dengan skor 49.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Memiliki pengalaman menjadi pengurus organisasi dibidang kependidikan dan sosial	4	8	21	33	Kurang Baik
Jumlah Tanggapan		4	8	21	33	
Jumlah Skor		12	16	21	49	
Persentase (%)		24,49	32,65	42,86	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan

1. 33 - 55 = Kurang Baik
2. 56 - 78 = Cukup Baik
3. 79 - 101 = Baik

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru kurang aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi baik dibidang sosial maupun dibidang kependidikan sehingga belum memberikan pengaruh terhadap kontribusi positif bagi upaya peningkatan mutu guru sehingga mutu pendidikan nasional belum terlalu ada peningkatan.

10. Penghargaan yang Relevan di Bidang Pendidikan

Untuk mendapatkan hasil pendidikan yang memiliki kualitas, tidak terlepas peran dari guru sebagai pelaku pendidikan. Guru adalah penentu tingkat keberhasilan pendidikan di sekolah melalui prestasi kerja/kinerjanya. Tugas pokok guru yaitu mendidik, membimbing, mengajar dan melatih. Guru bisa menjalankan tugas

pokoknya dengan baik jika didukung dengan sebuah apresiasi penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh pemerintah/pihak sekolah guna meningkatkan motivasi guru sehingga memiliki prestasi dan kualitas pendidikan suatu sekolah dapat meningkat.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan yang Relevan di Bidang Pendidikan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Menerima penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan	3	10	20	33	Kurang Baik
	Jumlah Tanggapan	3	10	20	33	
	Jumlah Skor	9	20	20	49	
	Persentase (%)	18,36	40,82	40,82	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Penghargaan yang Relevan di Bidang Kependidikan

1. 33 - 55 = Kurang Baik
2. 56 - 78 = Cukup Baik
3. 79 - 101 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.11 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang pengalaman organisasi dibidang sosial dan kependidikan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Kurang Baik yaitu 20 tanggapan dengan skor 20 (40,82%), kriteria Cukup Baik yaitu 10 tanggapan dengan skor 20 (40,82%) dan pada kriteria Baik yaitu 3 tanggapan dengan jumlah skor 9 (18,36%). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil interval/rentang dengan skor bahwa indikator pengalaman organisasi berada pada kriteria Kurang Baik skor 49.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru kurang termotivasi dalam mempersiapkan dirinya untuk mendapatkan penghargaan yang relevan dibidang pendidikan baik dari pemerintah/pihak sekolah sehingga prestasi dan kualitas pendidikan sekolah belum ada peningkatan. Hal ini

senada dengan pendapat salah seorang guru SMP Negeri 33 Pekanbaru yaitu umumnya guru-guru sertifikasi lebih fokus untuk persiapan proses pembelajaran (RPP) sampai dengan penilaian oleh karenanya guru sertifikasi tidak memiliki persiapan dalam mengikuti perlombaan guna mendapatkan penghargaan yang relevan dibidang pendidikan.

Untuk lebih jelasnya mengenai keseluruhan tanggapan responden penelitian mengenai implementasi kebijakan sertifikasi guru SMP negeri Kota Pekanbaru maka ke-10 indikator yang dianalisis dirangkum dalam Tabel 5.12.

Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Pada Kota Pekanbaru

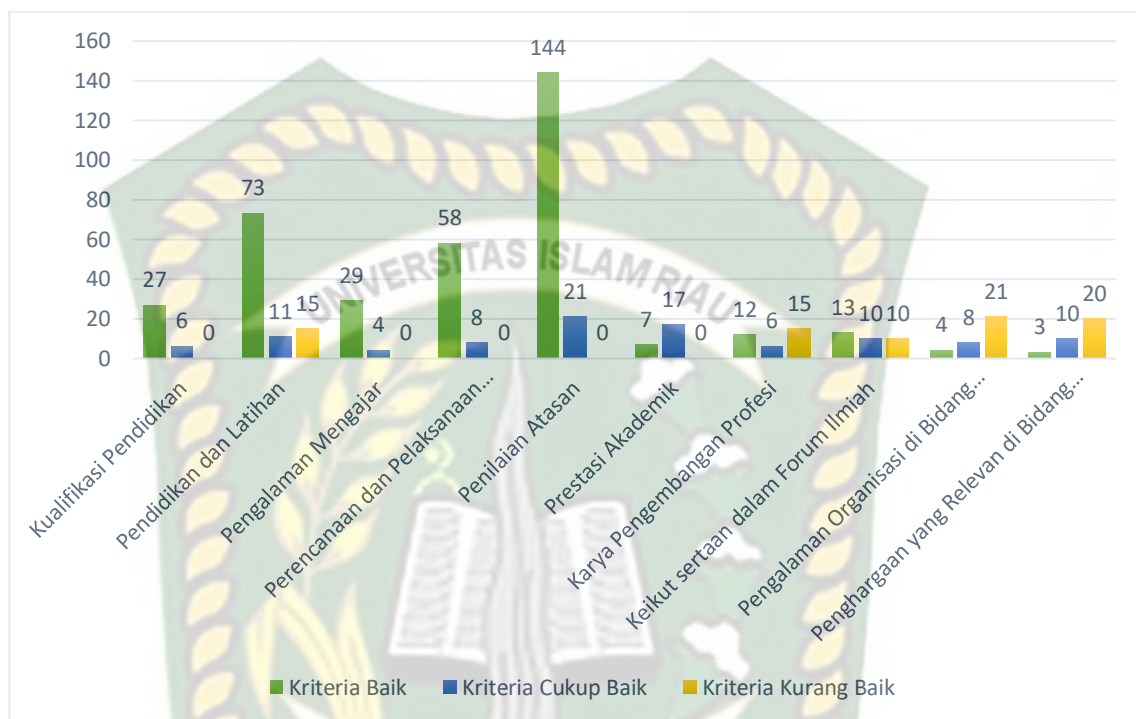
No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Kualifikasi Pendidikan	27	6	0	33	Baik
2	Pendidikan dan Latihan	73	11	15	99	
3	Pengalaman Mengajar	29	4	0	33	
4	Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	58	8	0	66	
5	Penilaian Atasan	144	21	0	165	
6	Prestasi Akademik	7	17	0	33	
7	Karya Pengembangan Profesi	12	6	15	33	
8	Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah	13	10	10	33	
9	Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan	4	8	21	33	
10	Penghargaan yang Relevan di Bidang Pendidikan	3	10	20	33	
Jumlah Tanggapan		370	101	81	552	
Jumlah Skor		1110	202	81	1393	
Persentase		79,68	14,50	5,82	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru

1. 561 – 935 = Kurang Baik
2. 936 – 1310 = Cukup Baik
3. 1310 – 1685 = Baik

Untuk lebih mempermudah dalam menganalisis data dari 10 indikator implementasi kebijakan pada Tabel 5.12, maka dapat pula disajikan dalam bentuk grafik Gambar 5.1.



Gambar 5.1 Grafik Rekapitulasi Implementasi Kebijakan Sertifikasi

Secara keseluruhan pada Gambar 5.1 dapat disimpulkan bahwa tuntutan terhadap kebijakan implementasi guru sudah memberikan pengaruh yang baik/positif terhadap kualitas guru di Kota Pekanbaru, hal ini terlihat dari 10 indikator pada gambar 5.1, 6 indikator bernilai baik yaitu kualifikasi pendidikan, pendidikan dan latihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian atasan, keikutsertaan dalam forum ilmiah, 1 indikator bernilai cukup baik yaitu prestasi akademik, dan 3 indikator bernilai kurang baik yaitu karya pengembangan profesi, Pengalaman Organisasi di Bidang Sosial dan Kependidikan, Penghargaan yang Relevan di Bidang Pendidikan.

5.2.2 Analisis Variabel Kinerja Guru Kota Pekanbaru

Pada dasarnya program sertifikasi guru adalah program dari pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru sehingga mendapatkan guru yang profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional memiliki fungsi untuk dapat mengangkat martabat guru, perannya sebagai agen pembelajaran guna meningkatkan mutu pendidikan nasional. Indikator kinerja guru terdiri dari motivasi, kompetensi, kejujuran, tanggung jawab, keteladanan, etos kerja, kedisiplinan, inovasi serta kreatifitas.

Analisis mengenai Kinerja Guru Kota Pekanbaru yang dijadikan variabel Y dalam penelitian ini umumnya dapat diukur dari :

1. Motivasi, merupakan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sub indikatornya adalah memberi dorongan untuk berprestasi baik bagi diri sendiri maupun peserta didik, meningkatkan pengembangan profesional diri sebagai seorang guru, melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk memperbaiki mutu pembelajaran di kelas
2. Tanggung jawab, merupakan kesanggupan menyelesaikan tugas sesuai tugas yang diberikan. Sub indikatornya adalah melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pembelajaran secara professional, memfasilitasi kebutuhan peserta didik khususnya mengenai perkembangan potensi akademik mereka, membimbing peserta didik mengaplikasikan hubungan konsep-konsep pembelajaran dalam kehidupan sehari-harinya, memahami dan mengembangkan struktur, konsep dan metode pembelajaran di kelas.

3. Kejujuran, merupakan sikap guru untuk menyampaikan sesuatu dengan apa adanya. Sub indikatornya adalah meminta izin kepada kepala sekolah atau guru piket yang bertugas jika berhalangan hadir, membuat konsep Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tanpa menjiplak konsep orang lain, membuat karya pengembangan profesi tanpa menjiplak karya orang lain, mampu mengembangkan silabus dan RPP sesuai dengan mata pelajaran yang diampu
4. Kedisiplinan, merupakan kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku. Sub indikatornya adalah memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai jadwal pembelajaran yang telah ditetapkan, selalu datang dan pulang sekolah tepat waktu, memeriksa hasil tugas-tugas yang dikerjakan para peserta didik.
5. Keteladanan, merupakan sifat guru yang baik sehingga dapat menjadi contoh atau panutan. Sub indikatornya adalah menjadi panutan bagi teman sejawat maupun masyarakat, mengendalikan emosi sesuai dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi dalam pembelajaran di kelas, menampilkan perilaku yang positif kepada peserta didik, menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat.
6. Etos kerja, menggambarkan komitmen dan semangat guru dalam melaksanakan tugas. Sub indikatornya adalah memiliki komitmen moral dan semangat dalam menaati aturan dan melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas secara umum, berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik maupun tenaga kependidikan, berkomunikasi secara efektif kepada anak didik didalam maupun diluar kegiatan pembelajaran.

7. Inovasi dan kreativitas, merupakan kemampuan dan kemauan guru melakukan pembaharuan dalam mengajar. Sub indikatornya adalah berinovasi serta berimprovisasi secara kreatif dalam kegiatan pembelajaran, merancang alat evaluasi (penilaian) proses dan hasil belajar secara berkelanjutan dengan berbagai metode, memberikan bimbingan dan arahan yang produktif bagi perkembangan masa depan peserta didik
8. Kompetensi, menggambarkan kemampuan yang ada pada seorang guru dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional untuk berinteraktif. Sub indikatornya adalah meningkatkan profesional dalam bidang tugas masing-masing, memiliki strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, memahami materi ajar yang termuat dalam kurikulum sekolah, berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan wali murid maupun masyarakat, menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis materi pengetahuan/bidang studi yang diajarkan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator Kinerja Guru Pada Kota Pekanbaru, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi

Hamzah (2012:71) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru tidak lain merupakan sesuatu mengenai suatu proses yang dilakukan guna menggerakkan guru supaya memiliki perilaku yang dapat di arahkan pada upaya-upaya nyata guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya mencapai hal tersebut seorang guru harus memiliki motivasi yang kuat, pengabdian terhadap pekerjaannya, bertanggungjawab dan memiliki motivasi kerja tinggi untuk membimbing peserta didik dan menggerakkannya agar dapat peningkatan mutu peserta didik baik kualitas ataupun

kuantitasnya. Hal ini menjelaskan pentingnya peran guru dalam meningkatkan potensi peserta didik.

Motivasi kerja harus ditumbuh kembangkan sedemikian rupa oleh guru yang bersangkutan. Adanya motivasi kerja guru yang tinggi akan dapat meningkatkan kemampuan dan produktifitas kerja guru dalam melaksanakan tugas, sebaliknya motivasi kerja guru yang rendah biasanya menyebabkan kemampuan dan produktifitas kerja mereka akan menurun.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Memberi dorongan untuk berprestasi baik bagi diri sendiri maupun peserta didik	31	2	0	33	Baik
2	Meningkatkan pengembangan profesional diri sebagai seorang guru	26	6	1	32	
3	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk memperbaiki mutu pembelajaran di kelas	16	13	4	33	
Jumlah Tanggapan		73	21	5	99	
Jumlah Skor		219	42	5	266	
Persentase		82,33	15,79	1,88	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Motivasi

1. 99 -165 = Kurang Baik
2. 166 – 232 = Cukup Baik
3. **233 – 299 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.13 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang motivasi yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kriteria Baik yaitu 73 tanggapan

dengan jumlah skor 219 (82,33%), pada kriteria Cukup Baik yaitu 21 tanggapan dengan jumlah skor 42 (15,79%), sedangkan pada kriteria Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 5 tanggapan dengan jumlah skor 5 (1,88%). Selain itu dari hasil interval/rentang dapat dilihat bahwa indikator motivasi berada pada kriteria Baik skor 266.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki motivasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan produktifitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya baik didalam kelas maupun diluar kelas.

2. Tanggung jawab

Tanggung Jawab Guru merupakan suatu perbuatan sebagai perwujudan dari kewajiban seorang guru. Guru dapat melaksanakan tanggungjawabnya jika mempunyai kompetensi yang diperlukan sesuai dengan amanat dalam UUGD. Guru memiliki peran sebagai pengganti orang tua jadi guru bertanggung jawab sebagai pendidik karena profesinya tersebut, seseorang guru dapat menjadi guru jika ia merasa memiliki tugas dan tanggungjawab dalam mendidik serta berkomunikasi dengan peserta didik didalam ataupun diluar lingkungan sekolah dan berinteraksi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.14 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang Tanggung Jawab yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kategori Baik yaitu 108 tanggapan dengan jumlah skor 324 (87,10%) dan pada kategori Cukup Baik yaitu 24 tanggapan

dengan jumlah skor 48 (12,90%). Selain itu dari hasil interval/rentang dapat dilihat bahwa indikator tanggungjawab berada pada kriteria Baik skor 372.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Tanggungjawab pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pembelajaran secara profesional	31	2	0	33	Baik
2	Memfasilitasi kebutuhan peserta didik khususnya mengenai perkembangan potensi akademik mereka	19	14	0	33	
3	Membimbing peserta didik mengaplikasikan hubungan konsep-konsep pembelajaran dalam kehidupan sehari-harinya	30	3	0	33	
4	Memahami dan mengembangkan struktur, konsep dan metode pembelajaran di kelas	28	5	0	33	
Jumlah Tanggapan		108	24	0	132	
Jumlah Skor		324	48	0	372	
Persentase		87,10	12,90	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Tanggungjawab

1. 132 - 220 = Kurang Baik
2. 221 – 309 = Cukup Baik
3. **310 – 398 = Baik**

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki tanggung jawab yang baik sehingga mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar. Berdasarkan wawancara dengan kurikulum SMP Negeri 32 Pekanbaru guru sertifikasi memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam menjalankan profesi sebagai guru.

3. Kejujuran

Setiap pendidik diharapkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan SDM (*human capital*) didalam aspek afektif, kognitif ataupun keterampilan, baik dari aspek mental, fisik ataupun spiritual. Hal tersebut menuntut kualitas dari proses penyelenggaraan pendidikan yang baik serta pendidik yang mempunyai profesionalisme dan kejujuran supaya kualitas dari hasil pendidikan bisa nyata dan berperan secara optimal pada kehidupan masyarakat. Oleh karenanya pendidik dituntut agar selalu dapat memperbaiki dan mengembangkan diri dalam proses pembangunan dunia pendidikan.

Telah banyak usaha yang dilakukan oleh pemerintah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan khususnya dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik (guru), yaitu melalui uji kompetensi dan sertifikasi guru, melakukan penilaian kinerja guru, penataran/pelatihan guru, peningkatan kesejahteraan serta profesionalisme guru. Itulah sebabnya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan tanpa adanya upaya kerja keras guru dalam meningkatkan kualitas ilmu dan keterampilan diri dapat meraih prestasi dan profesionalisme dengan kejujuran.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.15 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang Kejujuran yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kategori Baik yaitu 96 tanggapan dengan jumlah skor 288 (80,45%), pada kategori Cukup Baik yaitu 34 tanggapan dengan jumlah skor 68 (19,00%) dan kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan

jumlah skor 2 (0,55%). Selain itu dari hasil interval/rentang dapat dilihat bahwa indikator Kejujuran berada pada kriteria Baik skor 358.

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Kejujuran pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Meminta izin kepada kepala sekolah atau guru piket yang bertugas jika berhalangan hadir	29	4	0	33	Baik
2	Membuat konsep Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tanpa menjiplak konsep orang lain	17	15	1	33	
3	Membuat karya pengembangan profesi tanpa menjiplak karya orang lain	32	1	0	33	
4	Mampu mengembangkan silabus dan RPP sesuai dengan mata pelajaran yang diampu	18	14	1	33	
Jumlah Tanggapan		96	34	2	132	
Jumlah Skor		288	68	2	358	
Persentase		80,45	19,00	0,55	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Kejujuran

1. 132 - 220 = Kurang Baik
2. 221 - 309 = Cukup Baik
3. **310 - 398 = Baik**

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki kejujuran yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas guru dan penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan dengan kejujuran sehingga sikap jujur bisa dibisa ditanamkan sejak dini mulai dari bangku sekolah.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu faktor dalam keberhasilan terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki disiplin akan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan peserta didik, maka dari itu diperlukan suatu dedikasi dan tanggungjawab yang tinggi. Seorang guru dituntut agar dapat mempengaruhi serta mengolah pola pikir, mempunyai wawasan yang luas, mempunyai kompetensi yang mumpuni, baik ilmu kependidikan, metodologi atau disiplin ilmu yang akan diajarkannya. Profesi guru adalah suatu profesi yang mulia yang sangat menentukan dalam mempersiapkan generasi penerus bangsa, guru yang disiplin akan melahirkan generasi penerus bangsa yang disiplin sehingga dapat melanjutkan estafet kepemimpinan suatu bangsa pada masa yang akan datang.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai jadwal pembelajaran yang telah ditetapkan	29	4	0	33	Baik
2	Selalu datang dan pulang sekolah tepat waktu	28	5	0	33	
3	Memeriksa hasil tugas-tugas yang dikerjakan para peserta didik	30	3	0	33	
Jumlah Tanggapan		87	12	0	99	
Jumlah Skor		261	24	0	285	
Persentase		91,58	8,42	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Kedisiplinan

1. 99 - 165 = Kurang Baik
2. 166 - 232 = Cukup Baik
3. 233 – 299 = **Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.16 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang kedisiplinan yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kategori Baik yaitu 87 tanggapan dengan jumlah skor 261 (91,58%) dan pada kategori Cukup Baik yaitu 12 tanggapan dengan jumlah skor 24 (8,42%). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil interval/rentang bahwa indikator Kedisiplinan berada pada kriteria Baik skor 285.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki kedisiplinan yang baik, baik itu disiplin waktu maupun disiplin dalam sifat dan perilaku sehingga bisa menjadi contoh untuk ditiru oleh peserta didik ataupun teman seprofesi.

5. Keteladanan

Keteladanan guru adalah suatu tindakan dalam penanaman akhlak yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki profesi dengan selalu menghargai ucapan, sikap dan perilaku agar bisa ditiru orang lain yang dilakukan oleh pengajar terhadap peserta didik. Keteladanan memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk karakter. Keteladanan guru dalam setiap aktivitasnya dapat menjadi cermin bagi peserta didiknya sehingga guru harus lebih mengedepankan aspek perbuatan dalam setiap bentuk tindakan nyata dari pada hanya sekedar berbicara tanpa suatu aksi/perbuatan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.17 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang keteladanan yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kategori Baik yaitu 109 tanggapan dengan jumlah skor 327 (91,34%), pada kategori Cukup Baik yaitu 15 tanggapan dengan jumlah skor 30 (8,38%) sedangkan kategori Kurang Baik yaitu 1 tanggapan

dengan jumlah skor 1 (0.28%). Selain itu dari hasil interval/rentang bahwa indikator Keteladanan berada pada kriteria Baik skor 358.

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Keteladanan pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Menjadi panutan bagi teman sejawat maupun masyarakat	26	7	0	33	Baik
2	Mengendalikan emosi sesuai dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi dalam pembelajaran di kelas	27	6	0	33	
3	Menampilkan perilaku yang positif kepada peserta didik	29	3	1	32	
4	Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat	27	6	0	33	
Jumlah Tanggapan		109	15	1	125	
Jumlah Skor		327	30	1	358	
Persentase		91,34	8,38	0,28	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Keteladanan

1. 132 - 220 = Kurang Baik
2. 221 - 309 = Cukup Baik
3. **310 - 398 = Baik**

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki keteladanan yang baik sehingga mempunyai kontribusi yang besar dalam mendidik karakter peserta didik, serta menjadi panutan bagi teman sejawat maupun masyarakat.

6. Etos kerja

Etos kerja guru adalah semangat kerja guru didalam menjalankan tugas keprofesionalismeannya. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi senantiasa tidak bergantung pada orang lain dan relatif lebih bisa menghadapi segala permasalahan dan

tantangan, ia selalu akan berusaha untuk mencari dan menemukan suatu cara yang tepat guna memecahkan dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapinya.

Etos kerja guru sangat penting dalam konteks pengembangan profesionalisme guru, dengan etos kerja yang tinggi guru-guru akan termotivasi sehingga lebih berani dalam melakukan hal yang lebih kreatif, inovatif, produktif dan efektif sehingga bisa mendorong proses pembelajaran peserta didik menjadi lebih menyenangkan dan berkualitas. Dengan etos kerja yang tinggi, para guru memiliki peluang untuk berusaha bekerja lebih semangat, penuh rasa percaya diri, lebih memiliki rasa tanggung jawab sehingga dapat mengatasi tantangan-tantangan yang akan dihadapi seiring dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta semakin kompleksnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas suatu layanan pendidikan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.18 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang etos kerja yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kategori Baik yaitu 120 tanggapan dengan jumlah skor 360 (93,75%) dan pada kategori Cukup Baik yaitu 12 tanggapan dengan jumlah skor 24 (6,25%). Selain itu dari hasil interval/rentang bahwa indikator Etos Kerja berada pada kriteria Baik skor 384.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki etos kerja yang baik sehingga mendorong proses pembelajaran peserta didik menjadi interaktif, lebih berkualitas dan menyenangkan.

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja pada SMP Negeri Kota Pekabaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Memiliki komitmen moral dan semangat dalam menaati aturan dan melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran	30	3	0	33	Baik
2	Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas secara umum	30	3	0	33	
3	Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik maupun tenaga kependidikan	30	3	0	33	
4	Berkomunikasi secara efektif kepada anak didik didalam maupun diluar kegiatan pembelajaran	30	3	0	33	
Jumlah Tanggapan		120	12	0	132	
Jumlah Skor		360	24	0	384	
Persentase		93,75	6,25	0	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Etos Kerja

1. 132 - 220 = Kurang Baik
2. 221 - 309 = Cukup Baik
3. **310 - 398 = Baik**

7. Inovasi dan kreativitas

Inovatif adalah sifat pembaruan/kreasi baru. Kreasi ini dapat berhubungan dengan pendekatan, gagasan atau metode. Gagasan tersebut berupa suatu inovasi jika berbeda dengan yang lama/ yang telah ada. Dengan kata lain inovatif berarti memiliki kemampuan untuk memperkenalkan sesuatu yang baru.

Kreatif adalah suatu kondisi seseorang dimana memiliki kemampuan daya cipta. Seseorang memiliki daya kreasi yang tinggi sering dapat disebut juga memiliki daya kreativitasnya tinggi. Dengan maksud sebuah kreasi adalah suatu hasil dari sebuah

pikiran/kecerdasan akal manusia. Secara singkat kreatif/kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mencipta yang dimiliki seseorang.

Timbulnya inovasi dan kreativitas guru dalam pendidikan dikarenakan dengan adanya masalah dan tantangan yang perlu dipecahkan bersama dengan asumsi baru yang mendalam dan progresif. Inovasi pendidikan adalah suatu usaha *basic* dalam memperbaiki berbagai aspek pendidikan supaya lebih efektif. Guru sebagai pendorong kreativitas menjadikan perihal yang amat mutlak kedalam pembelajaran. Guru dituntut agar dapat mendemonstrasikan dan menunjukkan suatu proses kreativitas.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Inovasi dan Kreativitas Kerja pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Berinovasi serta berimprovisasi secara kreatif dalam kegiatan pembelajaran	26	7	0	33	Baik
2	Merancang alat evaluasi (penilaian) proses dan hasil belajar secara berkelanjutan dengan berbagai metode	29	3	1	33	
3	Memberikan bimbingan dan arahan yang produktif bagi perkembangan masa depan peserta didik	28	4	1	33	
Jumlah Tanggapan		83	14	2	99	
Jumlah Skor		249	28	2	279	
Persentase		89,25	10,04	0,71	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Inovasi dan Kreativitas Kerja

1. 99 - 165 = Kurang Baik
2. 166 – 232 = Cukup Baik
3. **233 – 299 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.19 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang inovasi dan kreativitas yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kategori Baik yaitu 83

tanggapan dengan jumlah skor 249 (89,25%), pada kategori Cukup Baik yaitu 14 tanggapan dengan jumlah skor 28 (10,04%) sedangkan kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan jumlah skor 2 (0,71%). Selain itu dari hasil interval/rentang bahwa indikator Inovasi dan Kreativitas Kerja berada pada kriteria Baik skor 279.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Kota Pekanbaru sudah memiliki inovasi dan kreativitas yang baik dengan membuat ide-ide positif maupun strategis khususnya dalam pengajarannya sehingga membuat peserta didik aktif dalam proses pembelajaran.

8. Kompetensi

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, dikatakan Kompetensi merupakan seperangkat ilmu pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dihayati, dimiliki serta dikuasai oleh guru dan dosen saat melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi guru adalah perpaduan antara kemampuan keilmuan, teknologi, personal, sosial dan spiritual yang secara kaffah dapat membentuk kompetensi dasar profesi guru, yang meliputi penguasaan materi, pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik dan pengembangan pribadi serta profesionalitas.

Kompetensi guru bisa mengantarkannya menjadi guru profesional yang diimpikan oleh peserta didik. Seseorang yang memiliki bidang keahlian jika ia mempunyai kompetensi ilmu memadai dan mendalam. Kompetensi ilmu akan melahirkan suatu kompetensi moral sebab ilmu dan moral merupakan dua sisi yang tidak dapat dipisahkan.

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Meningkatkan profesional dalam bidang tugas masing-masing	28	5	0	33	Baik
2	Memiliki strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik	26	7	0	33	
3	Memahami materi ajar yang termuat dalam kurikulum sekolah	27	6	0	33	
4	Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan wali murid maupun masyarakat	28	4	1	33	
5	Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis materi pengetahuan/bidang studi yang diajarkan	21	12	0	33	
Jumlah Tanggapan		130	34	1	165	
Jumlah Skor		390	68	1	459	
Persentase		84,97	14,81	0,22	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Kompetensi

1. 165 - 275 = Kurang Baik
2. 276 – 386 = Cukup Baik
3. **387 - 497 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.20 menerangkan bahwa dari 33 orang responden yang menanggapi tentang kompetensi yang dimiliki guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dengan kategori Baik yaitu 130 tanggapan dengan jumlah skor 390 (84,97%), pada kategori Cukup Baik yaitu 34 tanggapan dengan jumlah skor 68 (14,81%), sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 1 tanggapan dengan jumlah skor 1 (0,22%). Selain itu dari hasil interval/rentang bahwa indikator Kompetensi berada pada kriteria Baik skor 459.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi pada SMP Negeri Kota Pekanbaru sudah memiliki kompetensi yang baik dalam menguasai ilmu dan keterampilan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing sehingga mengantarkannya menjadi guru professional. Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Yunus (2013) di Kalimantan Tengah yang mengatakan bahwa kemampuan guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi sudah cukup baik dalam meningkatkan kompetensinya dibidang yang digelutinya. Namun demikian juga masih banyak pula guru yang kurang mengikuti pendidikan dan pelatihan, lokakarya baik yang diselenggarakan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, maupun Pemerintah Kabupaten. Untuk lebih jelasnya keseluruhan tanggapan responden penelitian mengenai Kinerja Guru Sertifikasi Kota Pekanbaru maka dapat dilihat pada Tabel 5.21.

Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru

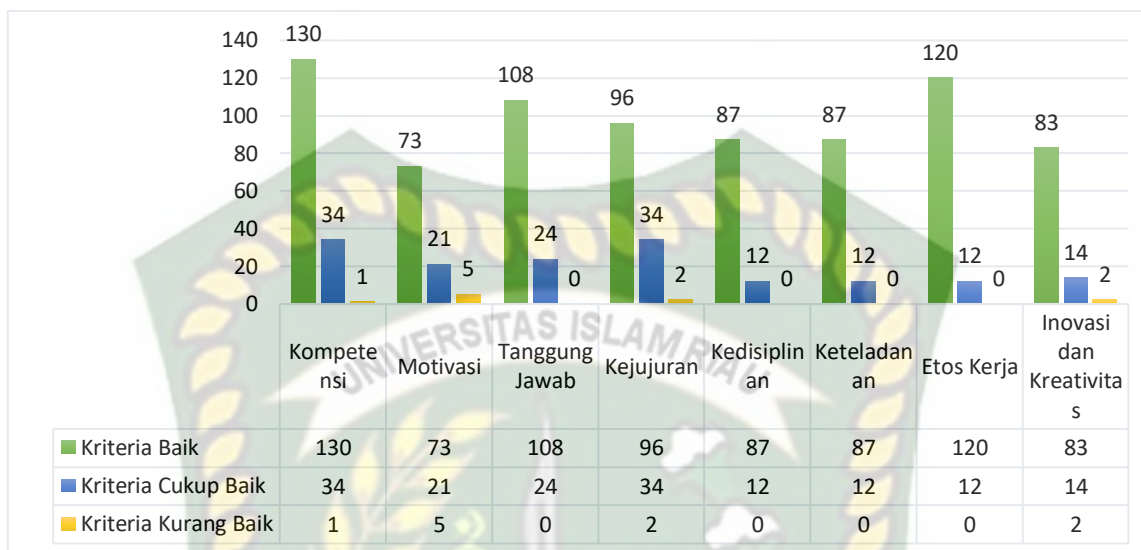
No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Kompetensi	130	34	1	165	Baik
2	Motivasi	73	21	5	99	
3	Tanggung Jawab	108	24	0	132	
4	Kejujuran	96	34	2	132	
5	Kedisiplinan	87	12	0	99	
6	Keteladanan	87	12	0	99	
7	Etos Kerja	120	12	0	132	
8	Inovasi dan Kreativitas	83	14	2	99	
Jumlah Tanggapan		784	163	10	957	
Jumlah Skor		2352	326	10	2688	
Persentase		87,50	12,13	0,37	100	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Rentang skor indikator Kompetensi

1. 990 - 1650 = Kurang Baik
2. 1651 - 2311 = Cukup Baik
3. **2312 - 2972 = Baik**

Untuk lebih mempermudah dalam membaca dan menganalisis data pada Tabel 5.21, maka sajikan data dalam bentuk grafik pada Gambar 5.2.



Gambar 5.2 Grafik Rekapitulasi Kinerja Guru Sertifikasi

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tuntutan terhadap kinerja guru sertifikasi Kota Pekanbaru sudah memberikan pengaruh yang baik/positif terhadap kualitas guru pada Kota Pekanbaru, hal ini terlihat seluruh indikator pada kinerja guru pada gambar 5.2 menunjukkan kategori baik.

5.3 Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kota Pekanbaru

Analisis data merupakan proses dalam mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu kategori, pola dan satuan uraian dasar. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif ini adalah mentabulasikan data dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi, yang kemudian diinterpretasikan dan disikapi secara deskripsi dan pembuktian proposisi menjadi fakta dengan cara membandingkan kenyataan yang sebenarnya

dengan konsep teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Data penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu Implementasi Kebijakan Sertifikasi (X) dan Kinerja Guru variabel (Y).

5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan 2 (dua) hal yang berbeda, keduanya memiliki tujuan supaya alat ukur yang dipergunakan bisa menghasilkan data yang bisa digunakan untuk menjawab permasalahan dalam suatu penelitian.

Alat ukur ini harus memenuhi suatu kriteria yakni valid dan reliabel. Valid memiliki arti sah/tepat apa yang diukur sedangkan reliabel merupakan handal yakni dapat digunakan kapan saja dan dimana saja maka hasilnya tetaplah sama.

Dalam prakteknya, sebuah item soal dalam suatu alat ukur harus valid terlebih dahulu, baru berikutnya diuji kehandalannya. Jadi bisa disimpulkan, jika soal yang memiliki nilai valid belum tentu reliabel. Sedangkan soal yang memiliki nilai reliabel maka pastilah sudah valid.

4. Uji Validitas Data

Suatu instrumen yang dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan bisa mengungkapkan data dari pada variabel yang akan diteliti dengan tepat. Uji validitas didalam penelitian ini dilakukan agar mengetahui apakah alat ukur yang sudah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar menjalankan fungsinya.

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program aplikasi SPSS *for windows* versi 20.0. Pengujian validitas hanya dilakukan kepada 33 responden. Pengambilan suatu keputusan dilakukan atas

dasar pada nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika memenuhi kriteria berikut ini:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Untuk $n=33$ dan $n-2=31$ didapatkan nilai r_{tabel} pada taraf 5% sebesar 0,344.

Tabel 5.22 Hasil Uji Validitas

Item No.	R hitung	R tabel (n:33; α 0,05)	Kesimpulan
1	2	3	4
1	0,606	0,344	Valid
2	0,620	0,344	Valid
3	0,589	0,344	Valid
4	0,458	0,344	Valid
5	0,628	0,344	Valid
6	0,603	0,344	Valid
7	0,570	0,344	Valid
8	0,628	0,344	Valid
9	0,570	0,344	Valid
10	0,620	0,344	Valid
11	0,568	0,344	Valid
12	0,628	0,344	Valid
13	0,386	0,344	Valid
14	0,607	0,344	Valid
15	0,614	0,344	Valid
16	0,558	0,344	Valid
17	0,485	0,344	Valid
Variabel Kinerja Guru (Y)			
Item No.	R hitung	R tabel (n:33; α 0,05)	Kesimpulan
1	0,579	0,344	Valid
2	0,366	0,344	Valid
3	0,434	0,344	Valid
4	0,621	0,344	Valid
5	0,644	0,344	Valid

1	2	3	4
6	0,468	0,344	Valid
7	0,596	0,344	Valid
8	0,448	0,344	Valid
9	0,698	0,344	Valid
10	0,398	0,344	Valid
11	0,496	0,344	Valid
12	0,432	0,344	Valid
13	0,371	0,344	Valid
14	0,608	0,344	Valid
15	0,623	0,344	Valid
16	0,468	0,344	Valid
17	0,492	0,344	Valid
18	0,376	0,344	Valid
19	0,503	0,344	Valid
20	0,608	0,344	Valid
21	0,468	0,344	Valid
22	0,520	0,344	Valid
23	0,547	0,344	Valid
24	0,492	0,344	Valid
25	0,495	0,344	Valid
26	0,371	0,344	Valid
27	0,610	0,344	Valid
28	0,402	0,344	Valid
29	0,495	0,344	Valid
30	0,437	0,344	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada Tabel 5.22 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} semua variabel lebih besar dibanding nilai r_{tabel} (Df (33-2=31); α 0,05) = 0.344. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Suatu variabel dinyatakan reliabel/handal apabila jawaban terhadap pertanyaan

selalu bersifat konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang dipergunakan agar dapat mengukur suatu tingkat reliabilitas yakni *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan reliabilitas (keandalan) instrumen. Selain itu, jika semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 5.23 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (r_{alpha})	<i>Batas Cronbach's Alpha</i> (r_{kritis})	Kesimpulan
X	0,876	0,60	Reliabel
Y	0,911	0,60	Reliabel

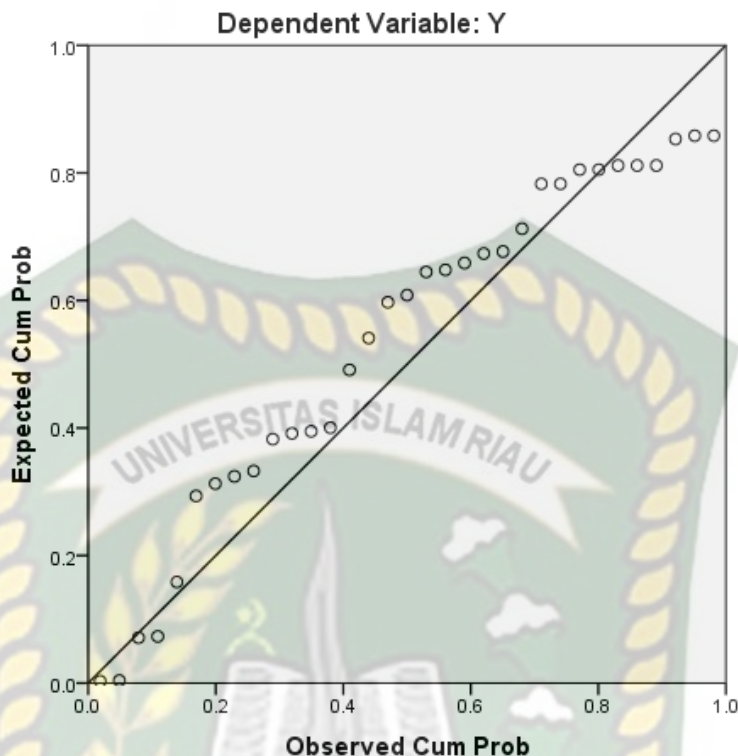
Sumber : Data Olahan, 2020

Pada Tabel 5.23 diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator/kuesioner yang digunakan pada semua variabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.3.2 Uji Normalisasi Data

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan agar dapat menguji apakah model regresi, residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal/tidak dengan cara melihat *normal probability plot* dengan membandingkan nilai distribusi kumulatif dari nilai distribusi normal. Normalitas bisa dideteksi dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari sebuah grafik. apabila data (titik) tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang dapat mengindikasi suatu model regresi memenuhi asumsi normal (Ghazali dalam Marnesya Afifah:2011)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.3 Uji Normalisasi Data

Tabel 5.24 Uji Normalisasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.19845780
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.138
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel 5.24 dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0,500 > 0,05$. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

5.3.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru digunakan analisis statistik dengan

regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Socil Science*). Output SPPS ditampilkan pada Tabel 5.25.

Tabel 5.25 Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.022	7.430		7.271	.000
	Implementasi Kebijakan (X)	.708	.174	.591	4.078	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : *Data Olahan, 2020*

Berdasarkan Tabel 5.25 maka didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 54,022 + 0,708 X$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 54,022 ini menyatakan bahwa jika variabel implementasi kebijakan sertifikasi (X) dianggap konstan, maka variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 54,022.
2. Koefisien regresi variabel implementasi kebijakan sertifikasi (X) = 0,708 ini berarti jika terjadi perubahan pada variabel X (implementasi kebijakan sertifikasi) sebesar satu satuan, maka nilai Y (kinerja guru) akan naik sebesar 0,708.

5.3.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah asumsi/pernyataan yang bisa bernilai benar atau salah pada suatu populasi. Pengujian hipotesis dilakukan agar dapat melihat apakah suatu hipotesis yang diajukan ditolak/diterima. Dengan melihat seluruh populasi, maka suatu hipotesis akan dapat diketahui apakah penelitian itu benar/salah.

1. Uji Parsial t (Uji t)

Uji t (*t-test*) merupakan pengujian yang dilakukan pada koefisien regresi dengan secara parsial, pengujian ini adalah untuk dapat mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dalam melakukan pengujian hipotesis pertama sekali harus menentukan rumus hipotesis yaitu:

Ho : Implementasi kebijakan sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha : Implementasi kebijakan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel implementasi kebijakan sertifikasi (X) terhadap kinerja guru (Y), apakah berpengaruh signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} , pada taraf kepercayaan (α) 5% . Dari output SPSS dapat dilihat pada Tabel 5.25

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS pada Tabel 5.25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,078. Nilai t_{tabel} untuk $n=33$ dengan derajat bebas $n-k-2=31$ dan tingkat kepercayaan 5% atau alpha 0,05 adalah 2,039 serta dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian implementasi kebijakan sertifikasi guru SMP Negeri Kota Pekanbaru (X) berpengaruh signifikan terhadap nilai kinerja guru (Y).

2. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran agar dapat mengetahui kesesuaian/ketepatan antara nilai dugaan/garis regresi dengan data sampel. Jika nilai koefisien

korelasi telah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi bisa diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel implementasi kebijakan sertifikasi (X) terhadap kinerja guru (Y) maka bisa dilihat dari nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 5.26 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.328	5.28164

a. Predictors: (Constant), Implementasi Kebijakan Sertifikasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5.27 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R-Square* menunjukkan hasil sebesar 0,349 atau 34,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel *independen* (Implementasi Kebijakan Sertifikasi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Guru) adalah sebesar 34,9% (faktor pendukung antara lain kualifikasi pendidikan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian atasan, keikutsertaan dalam forum ilmiah, kompetensi, motivasi, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas sedangkan faktor penghambat antara lain prestasi akademik, karya pengembangan profesi, pengalaman organisasi dibidang sosial dan kependidikan, penghargaan yang relevan dibidang pendidikan) dan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, kepuasan kerja guru yang berimplikasi terhadap kualitas dan keterampilan guru.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif yaitu teknik wawancara langsung kepada para pegawai/guru-guru sertifikasi untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, sedangkan metode kuantitatif yaitu menyebarkan angket atau kuesioner penelitian sebagai alat pengumpul data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel penelitian yaitu Implementasi Kebijakan Sertifikasi (X) dan Kinerja Guru (Y). Penelitian ini menggambarkan keadaan sebenarnya tentang apa yang terjadi pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data-data kedalam bentuk tabel lalu mengklasifikasikan dan menganalisanya sehingga akan diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam implemementasi kebijakan sertifikasi guru pada SMP Negeri di Kota Pekanbaru telah memiliki kriteria yang Baik, hal ini dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu kualifikasi pendidikan, pendidikan dan latihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan, keikutsertaan dalam forum ilmiah. Sedangkan Kinerja guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru dari hasil pengolahan data penelitian memiliki kriteria Baik. Adapun indikator yang berpengaruh yaitu kompetensi, motivasi, tanggungjawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja serta inovasi dan kreativitas. Nilai-nilai tersebut dapat menjadi lebih baik lagi jika pemerintah membuat suatu kebijakan khusus berkaitan dengan beberapa indikator yang mempengaruhi tersebut.

Hasil dari pengolahan data hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pada Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai positif pada kolom *constant* yang menunjukkan koefisien konstanta (a) jika diinterpretasikan dalam persamaan regresi linier sederhana. Koefisien konstanta bernilai positif yang bisa diartikan bahwa terjadinya hubungan positif antara Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi. Selain itu dalam peningkatan variabel Kinerja Guru dan variabel Implementasi Kebijakan Sertifikasi 0 (nol) adalah sebesar 54,022, dengan kata lain, setiap variabel Implementasi Kebijakan Sertifikasi bertambah satu satuan, maka nilai pada variabel Kinerja Guru akan semakin bertambah 0,708. Pada analisis uji t dihasilkan t hitung sebesar 4,078. Nilai t tabel untuk $n=33$ dengan derajat bebas $n-k-2=31$ dan tingkat kepercayaan 5% atau α 0,05 adalah 2,039 serta dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* menunjukkan hasil sebesar 0,349 (34,9%) yang berarti pengaruh variabel *independen* (Implementasi Kebijakan Sertifikasi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Guru) adalah sebesar 34,9% dan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan dihasilkannya angka 34,9% sebagai bukti adanya kontribusi Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Kota Pekanbaru. Sehingga Implementasi Kebijakan Sertifikasi mempengaruhi peningkatan Kinerja Guru, diharapkan adanya upaya dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil pendidikan serta mutu pendidikan nasional.

Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Muamar, Darmoko, Srifariyati dan Muntoha (2017) di Kabupaten Pemalang, maka dapat dibandingkan bahwa dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan terdapat hubungan dan pengaruh antara program sertifikasi terhadap kinerja bagi guru SMP/MTs di kabupaten Pemalang. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi regresi X sebesar 0,394 yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai sertifikasi maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,394. Pada analisis uji t dihasilkan t hitung sebesar 2.186 dengan nilai signifikan 0,038 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara sertifikasi (x) dengan kinerja guru (y). Berdasarkan nilai korelasi R sebesar 0,394, sedangkan besaran koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,155 yang berarti persentase pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja adalah 15,5%. Selebihnya sebesar 84,5% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji simultan (uji F) diketahui F hitung sebesar 4.778 dengan tingkat signifikansi 0,038 < 0,05, maka ada pengaruh tunjangan profesi dan kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmansyah (2015) di Malang, maka dapat dibandingkan bahwa hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan tidak terdapat dampak sertifikasi guru pendidikan agama islam terhadap peningkatan profesionalisme guru di madrasah tsanawiyah negeri se-Kota Malang yang ditunjukkan dengan nilai uji *independent sample T test* yang diperoleh t tabel sebesar 2,444 dan nilai t hitung adalah $(-1,444) < t \text{ tabel } (2,444)$ atau sig (*2 tailed*) $0,160 > 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada dampak) dan H_a ditolak (terdapat dampak).

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2013) dengan judul penelitian yang

hampir sama yaitu tentang “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Sukamara Provinsi Kalimantan Tengah”. Jumlah variabel dan indikator yang digunakan sama, perbedaannya terletak penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2013) menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2013) di Kalimantan Tengah, maka dapat dibandingkan bahwa hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan di Kabupaten Sukamara telah diimplementasikan sesuai dengan mekanisme sebagaimana yang diamanatkan UUGD, Peraturan Pemerintah, dan Permendiknas. Umumnya semua komponen dalam kebijakan sertifikasi dapat dipenuhi oleh para guru. Namun ada 1 (satu) komponen yaitu Karya Pengembangan Profesi yang kurang dipenuhi oleh para guru. Hal ini disebabkan karena memang banyak guru-guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut akibat kurangnya frekuensi penyelenggaraan kegiatan-kegiatan seperti itu. Implementasi kebijakan publik tentang pelaksanaan hasil sertifikasi jabatan guru membawa dampak yang positif bagi peningkatan kinerja guru, dimana tingkat pencapaian kinerja tertinggi mencakup 8 (delapan) komponen yaitu motivasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreatifitas serta kompetensi berkisar 52%-66%.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap data-data penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan sertifikasi guru di Kota Pekanbaru Provinsi Riau telah di implementasikan sesuai dengan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah dan Permendiknas. Umumnya semua komponen dalam kebijakan sertifikasi telah dapat terpenuhi oleh guru. Namun demikian dari semua komponen tersebut ada beberapa komponen yang kurang terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari :
 - a. Guru kurang produktif dalam menulis karya pengembangan profesi yang telah dipublikasikan dikarenakan kurangnya sosialisasi/pelatihan-pelatihan mengenai karya pengembangan profesi sehingga guru belum terbiasa dalam menulis karya tulis ilmiah, buku, diktat, dan lainnya
 - b. Pengalaman Organisasi guru di Bidang Sosial dan Kependidikan masih kurang aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi dikarenakan tuntutan guru agar menjadi guru yang profesional dibidangnya sehingga waktu guru banyak dihabiskan dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan yang dimilikinya.
 - c. Penghargaan yang relevan dibidang pendidikan yang diperoleh guru masih kurang disebabkan kurangnya minat guru dalam menulis karya tulis ilmiah

karena tuntutan profesional guru yang mengharuskan guru mengajar 24 jam dalam seminggu sehingga guru tidak memiliki waktu untuk mengembangkan dirinya.

2. Implementasi kebijakan publik tentang pelaksanaan hasil sertifikasi guru membawa dampak yang positif terhadap tuntutan dalam peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari :
 - a. Motivasi yang dimiliki guru telah baik sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas.
 - b. Guru telah memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas sehingga mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, orang tua dan masyarakat sekitar.
 - c. Guru telah memiliki kejujuran yang baik sehingga kualitas guru sehingga penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan dengan baik
 - d. Kedisiplinan yang dimiliki guru telah baik sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar dan tujuan pembelajaran dapat tercapai.
 - e. Guru memiliki keteladanan yang baik sehingga mempunyai kontribusi yang besar dalam mendidik karakter peserta didik, serta menjadi panutan bagi teman sejawat maupun masyarakat.
 - f. Guru memiliki etos kerja yang tinggi oleh karenanya guru termotivasi dan lebih berani melakukan inovasi, kreatif, efektif dan produktifitas sehingga dapat mendorong proses pembelajaran peserta didik menjadi lebih berkualitas dan menyenangkan.

- g. Guru memiliki inovasi dan kreatifitas yang baik sehingga membuat peserta didik aktif dalam proses pembelajaran.
 - h. Guru telah memiliki kompetensi yang baik dalam menguasai ilmu dan keterampilan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sehingga menghantarkannya menjadi guru profesional.
3. Analisis dengan SPSS diperoleh hasil bahwa Implementasi Kebijakan Sertifikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Pekanbaru. Implementasi Kebijakan Sertifikasi berpengaruh secara signifikan/positif terhadap Kinerja Guru, sehingga peningkatan terhadap Kompetensi Guru Sertifikasi serta dapat meningkatkan Kinerja Guru yang ada pada SMP Negeri Kota Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil interpretasi data dan kesimpulan, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal dalam rangka mewujudkan implementasi kebijakan sertifikasi guru SMP Negeri Kota Pekanbaru sebagai berikut :

1. Untuk membantu implementasi sertifikasi guru supaya sesuai dengan prosedur yang direncanakan disarankan perlu dilakukan beberapa tindakan sebagai berikut:
 - a. Adanya Sosialisasi dari Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah dalam hal ini diwakili oleh Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru untuk mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar secara berkala mengenai prosedur membuat karya pengembangan profesi serta bagaimana proses mempublikasikannya.
 - b. Adanya kesadaran bagi guru bahwa berorganisasi baik dibidang sosial maupun dibidang kependidikan itu sangat penting terhadap profesinya karena

dapat meningkatkan kualitas serta dapat menunjang keterampilan yang dimilikinya dalam menjalankan profesi sebagai guru.

- c. Adanya sosialisasi terhadap penghargaan yang relevan dibidang pendidikan kepada guru agar minat guru dalam mendapat penghargaan lebih tinggi, selain itu waktu wajib mengajar guru sertifikasi yaitu minimal 24 jam perminggu ditinjau kembali agar guru memiliki waktu luang dalam mempersiapkan diri dan mengembangkan diri agar bisa berkompetisi baik tingkat nasional ataupun internasional sehingga meningkatkan kualitas serta keterampilan yang dimilikinya

2. Untuk meningkatkan implementasi kebijakan publik tentang pelaksanaan sertifikasi guru agar lebih berdampak positif bagi peningkatan kinerja guru, maka disarankan sebagai berikut :

- a. Guru lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Pemerintah/Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru atau secara mandiri sesuai dengan kompetensinya guna untuk menunjang kompetensi dan keterampilan guru secara berkala.
- b. Guru lebih memanfaatkan waktu luang yang dimiliki untuk membiasakan menulis baik karya tulis ilmiah, buku, diktat dan lainnya sehingga profesionalisme guru dapat terus terjaga.
- c. Guru lebih menanamkan sifat disiplin, kejujuran, tanggung jawab, meningkatkan kreatifitas dan inovasi sehingga bisa menjadi teladan bagi peserta didik dan peserta didik lebih aktif lagi saat proses pembelajaran.

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kota Pekanbaru selain dipengaruhi oleh sertifikasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, kepuasan kerja guru yang berimplikasi terhadap kualitas. Untuk penelitian selanjutnya kiranya dapat melakukan penelitian terhadap kinerja guru ini terhadap hal tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

1. Buku :

- Amtu, Onisimus, 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta.
- B.Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Howlett, Michael and M. Ramesh. 1995. *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystem*. Oxford: Oxford University Press.
- Indah, Yuni. 2016. *Kebijakan Sertifikasi, Kinerja, dan Kesejahteraan Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Islamy, Irfan M. 2007, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jenita. 2008. *Buku Ajar Statistik 1*. Pekanbaru: UIR Press.
- Keban, Jeremias T. 1994. *Pengantar Aministrasi Publik*. Yogyakarta: Program MAP UGM
- _____. 2004. *Enam Dimensi Administrasi Strategis Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Manullang. 2009. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslish, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nasrul HS. 2014. *Profesi & Etika Keguruan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Nawawi, Hadari. 1999. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Pustaka Dinamika.
- Nugroho, Riant, D. 2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Formulasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- _____. 2007. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- _____. 2009. *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Shafritz, Jay M. dan E.W. Russel. 1997. *Introducing Public Administration*. New York: Longman.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Parsons, Wayne. 2006. *Publik Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV ALFABETA.
- _____. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

- Samani Muchlas dkk. 2006. *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC
- Silalahi, Ulber. 2011. *Studi tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, Litjen Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soewarno Handayaniingrat, 1985, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji masagung.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia.
- _____. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Taylor, F.W., 1911, *Principles of Scientific Management*, New York, USA: Harper and Brother.s
- The Liang Gie. 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Udoji, Chief J.O, 1981. *The African Public Servant As Public Policy in Africa*, Addis Abeba: African Association For Public Administration and Management.
- Wahab, SA. 2001. *Analisis Kebijakan dari Formulasi Keimplementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2004. *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.

2. Tesis dan Desertasi :

Arismunandar, Yulistian. 2016. *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*. Universitas Lampung Bandar Lampung: Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan.

Khusnaini, Mukh. 2015. *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di KKMI Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun 2014/2015*. Universitas PGRI Semarang: Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan.

Safe, Hironimus. 2016. *Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara*. Universitas Terbuka: Tesis Program Manajemen Pendidikan.

Tjakra Negara, R. Soegiatno. 1992. *Hukum Tata Usaha dan Birokrasi Negara*. Jakarta: Rineka Cipta

Yunus, M. 2013. *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Sukamara Provinsi Kalimantan Tengah*. Universitas Terbuka. Tesis Program Studi Administrasi Publik.

3. Jurnal :

Muamar, Darmoko. Puji Dwi, Srifariyati dan Muntoha. 2017. *Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Madaniyah Vol I Ed XII.

Samaeng, A., & Sutarsih, C. 2015. *Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Mengajar Guru SMP di Yala Thailand Selatan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 13-22.

4. Websate :

<https://lsp-ipi.org/> (12 Mei 2020, pukul 11.45)

<https://pekanbarukota.bps.go.id/> (08 Juli 2020, pukul 15.00)

<http://sertifikasi.iagi.or.id/> (14 April 2020, pukul 13.15)

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150611154640-20-59410/sertifikasi-guru-tak-jamin-peningkatan-mutu> (10 Februari 2020, pukul 11.00)

<http://www.iied.org/> (05 Maret 2020, pukul 12.00)

<https://www.kompasiana.com/muhammadsahin/54f98bf4a3331142038b52da/malah-pendidikan-di-indonesia> (18 Januari 2020, pukul 16:23 WIB)

<https://www.ruangpendidikan.site/2019/05/persiapan-pelaksanaan-ppg-dalamjabatan.html> (21 Januari 2020, pukul 10.00)

<https://www.sekolahdasar.net/2018/10/pelaksanaan-ppg-dalam-jabatan-tahun-2019.html> (20 Januari 2020, pukul 13.00)

www.wikipedia.com (10 Mei 2020, pukul 16.00)

5. Dokumen :

Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditendik PMPTK), 2008, Penilaian Kinerja Guru

Buku Modul Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Depdiknas Rayon 3 UNIB Tahun 2009

