

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sistem pendidikan nasional, guru merupakan elemen penting yang memegang peran kunci khususnya di sekolah. Komponen lain seperti kurikulum, sarana prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan 'hidup' apabila dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang baik. Kualitas dan dedikasi guru akan menentukan keberhasilan pembangunan pendidikan yang pada gilirannya akan menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan memiliki intelegensi yang memadai dan kepribadian yang utuh untuk melanjutkan pembangunan di segala bidang. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan kemajuan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Kemampuan yang harus dimiliki oleh guru meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional, kemampuan dan

pendidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini tertuang dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam undang-undang tersebut diatas menunjukkan adanya perubahan pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan di dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa, maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara maksimal. Kenyataan yang terlihat kinerja tenaga pendidikan khususnya guru masih belum tinggi. Menurut Mulyasa (2007) rendahnya kinerja guru, termasuk didalamnya guru yang bersertifikat, dapat dilihat dari fenomena-fenomena di lapangan antara lain (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran (b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas / classroom action research (d) rendahnya motivasi

berprestasi (e) kurang disiplin (f) rendahnya komitmen profesi (g) rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di Indonesia adalah sertifikasi guru. Dalam Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi guru dalam jabatan, disebutkan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio atau penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru, dengan mencakup 10 (sepuluh) komponen yaitu : (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 di bidang Pendidikan dan Sosial, dan (10) Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan. Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara obyektif dengan mencapai skor minimal 850 atau 57% dari perkiraan skor maksimum 1500, maka yang bersangkutan berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan fasilitas yang melekat dengan jabatannya.

Guru yang lolos program sertifikasi secara yuridis formal memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas profesional. Pertanyaan yang sering muncul apakah guru bersertifikat pendidik mampu menunjukkan kiprah ~~yang mampu melihat profesional dengan kompetensi yang memadai dan~~

membuktikan produktivitas hasil kerjanya. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan belum maksimalnya kinerja guru yang bersertifikat antara lain masih ada sebagian guru kurang mampu membuat perencanaan pengajaran dengan baik, kurang terampil menggunakan media pengajaran, kurang dapat mengaktifkan siswa dalam belajar, kurang mampu menentukan metode mengajar yang tepat, dan kurang menguasai materi yang diajarkan.

Sekolah Dasar (SD) adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dasar yang mengutamakan perluasan pengetahuan. Pendidikan di Sekolah Dasar bertujuan

1. Meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian, dan
2. Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar.

Dalam rangka merealisasikan tujuan pendidikan tersebut telah dilakukan berbagai upaya antara lain

1. Perbaikan kurikulum sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan guru, pelatihan manajemen pendidikan bagi kepala sekolah, dan pelatihan tenaga

3. Pengadaan sarana prasarana secara terus menerus dan berkesinambungan untuk menunjang kelancaran proses belajar mengajar di sekolah.

Mengingat sertifikasi guru menjadi issue penting yang banyak diperbincangkan di kalangan masyarakat maupun di internal guru, dan karena selama ini belum pernah diadakan penelitian mengenai pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, khususnya di lingkungan UPT TK SD Kecamatan Karangmojo, Gunungkidul sehingga penelitian ini merupakan hal baru yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dari uraian diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang relevansi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di lingkungan UPT TK SD Kecamatan Karangmojo Gunungkidul dengan Judul : “ ANALISIS KINERJA GURU SETELAH SERTIFIKASI DI UPT TK SD KECAMATAN KARANGMOJO, GUNUNGKIDUL”

B. Pembatasan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah dalam penelitian ini dibatasi dan difokuskan pada : kinerja guru setelah lulus sertifikasi yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

Adakah dampak setelah sertifikasi terhadap kinerja guru di lingkungan UPT TK SD Kecamatan Karangmojo Gunungkidul

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru bersertifikat di UPT TK SD Kecamatan Karangmojo, Gunungkidul yang diukur dari kemampuan mengelola pembelajaran yang ditinjau dari 5 (lima) aspek kegiatan sebagai berikut :

1. Persiapan Pembelajaran yang terdiri dari :
 - a. Perangkat pembelajaran
 - b. Kelengkapan skenario pembelajaran
 - c. Kegiatan pembelajaran
2. Kegiatan Inti, yang terdiri dari
 - a. Dalam bentuk klasikal
 - b. Dalam bentuk diskusi / kerja kelompok
3. Penggunaan sumber/bahan/media belajar
4. Penilaian / evaluasi
5. Penutup yang terdiri dari:
 - a. Dalam bentuk klasikal
 - b. Dalam bentuk diskusi / kerja kelompok

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi UPT TK SD Kecamatan Karangmojo

Sebagai masukan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan,

dan sebagai acuan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru

2. Bagi Guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan umpan balik (*feedback*) untuk mengadakan introspeksi diri, sekaligus usaha untuk memperbaiki kinerja guru dalam upaya meningkatkan prestasi belajar siswa.
3. Bagi peneliti bermanfaat untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dan membendikannya dengan penerapan di lapangan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Teori-teori yang melandasi penelitian ini adalah :

1. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan pada dasarnya adalah suatu upaya untuk mempergunakan sumber daya seefisien dan seefektif mungkin mengingat terbatasnya sumber daya tersebut. Yang dimaksud sumber daya pendidikan disini adalah ketenagaan, dana, sarana dan prasarana agar tujuan pendidikan Nasional dapat tercapai. Dengan demikian manajemen pendidikan mencakup proses perencanaan pendidikan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian (Atmodiwirjo, 2000). Menurut Hikmat (2009), fungsi-fungsi manajerial yang terdapat dalam proses kegiatan pendidikan adalah :

- (1) fungsi edukatif, artinya mendidik dengan tujuan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik agar terbebas dari kebodohan;
- (2) fungsi pengembangan kedewasaan berpikir melalui proses transmisi ilmu pengetahuan;
- (3) fungsi penguatan keyakinan terhadap kebenaran yang diyakini dengan pemahaman ilmiah; dan
- (4) fungsi religius, sebagai bagian dari pengabdian hamba kepada Sang Pencipta yang telah menganugerahkan kesempurnaan jasmani dan rohani kepada manusia. Fungsi yang diatur oleh agama yang

setiap ajaran agama mewajibkan umatnya untuk mencari ilmu dan membebaskan diri dari kebodohan.

Hakikat manajemen pendidikan terletak pada pengelolaan kependidikan, yaitu pengelolaan lembaga pendidikan yang merupakan sistem. Oleh karena itu, secara keseluruhan yang harus dikelola adalah :

- (1) kinerja para pegawai lembaga pendidikan;
- (2) pengadministrasian kegiatan pendidikan;
- (3) aktivitas para pendidik, yang merupakan tugas dan kewajibannya;
- (4) kurikulum sebagai konsep dan tujuan pendidikan;
- (5) sistem pembelajaran dan metode belajar mengajar;
- (6) pengawasan dan supervisi pendidikan;
- (7) evaluasi pendidikan; dan
- (8) pembiayaan pelaksanaan pendidikan dari segi fasilitas, alat-alat, sarana dan prasarana pendidikan.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan berhubungan dengan manajemen yang diterapkan, sebagai pemaknaan yang universal dari seni dan ilmu dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengendalian, pengawasan, personalia, dan profesionalitas. Dengan demikian, makna manajemen pendidikan adalah proses yang terus menerus yang dilakukan oleh organisasi pendidikan melalui profesionalisasi unsur-unsur manajemen tersebut, yang didalamnya terdapat upaya saling mempengaruhi, saling menggerakkan, dan saling mengawasi sehingga

seluruh aktivitas dan kinerja organisasi pendidikan dapat tercapai sesuai dengan tujuan.

Pengarahan yang dilakukan berkaitan dengan pengertian manajemen pendidikan adalah mengarahkan orang-orang agar melaksanakan aktivitas kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Setiap orang diarahkan untuk mengelola sarana dan prasarana pendidikan, alat-alat pendidikan, metode, desain kurikulum, kebendaharaan, kesekretariatan, dan mengatur strategi pendidikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dalam manajemen pendidikan terdapat aktivitas yang mengintegrasikan sumber-sumber pendidikan dengan memusatkan diri pada target yang ditetapkan. Dalam proses pelaksanaan semua itu, terjadi kerja sama, pembagian tugas dan kewajiban, serta otoritas yang berbeda. Para pengelola lembaga pendidikan merupakan bagian-bagian yang saling terkait, seperti guru berkaitan dengan anak didik atau murid. Guru dan murid berkaitan dengan materi dan metode pembelajaran, dan seterusnya tanpa ada yang memisahkan sehingga tujuan dapat dicapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai pelayanan atau pengabdian terhadap dunia pendidikan. Karena pada dasarnya manajemen dilaksanakan pada pekerjaan yang berkaitan dengan pengabdian dalam tugas

Manajemen pendidikan sebagai ilmu mempunyai karakteristik tersendiri yang berbeda dengan ilmu manajemen lain. Perbedaan manajemen pendidikan dan manajemen lain terletak pada prinsip-prinsip operasionalnya, dan bukan pada prinsip-prinsip yang sifatnya umum. Dengan demikian, meskipun untuk memahami manajemen pendidikan diperlukan pemahaman atau penguasaan prinsip-prinsip manajemen secara umum, tidak berarti bahwa pengetahuan manajemen lain dapat diterapkan dalam manajemen pendidikan karena prinsip operasionalnya berbeda.

Dengan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa konsep manajemen mempunyai konotasi yang luas, antara lain :

- (1) mempunyai pengertian sama dengan administrasi yang berusaha memengaruhi dan menyuruh orang agar bekerja secara produktif;
- (2) memanfaatkan manusia, material, uang, metode secara terpadu guna mencapai tujuan institusional;
- (3) mencapai suatu tujuan melalui orang lain.

Manajemen sebagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan pengelolaan lembaga atau organisasi yang merancang perencanaan dan pelaksanaannya. Proses manajemen adalah jenis pekerjaan yang memanfaatkan aktivitas manusia dalam suatu pola kerja sama dalam upaya mencapai tujuan dengan cara-cara yang efektif dan efisien. Efektif dan efisien, artinya hemat waktu, hemat biaya dengan hasil yang terbaik, atau mencapai tujuan dengan pola kerja yang menghemat waktu dan biaya.

Pada dasarnya, perhatian manajemen pendidikan adalah tujuan, manusia, sumber, dan juga waktu. Kalau digabungkan dan dilihat dari bentuk dan perilakunya, keempat unsur tersebut menampakkan dirinya sebagai suatu satuan sosial tertentu, yang sering disebut *organisasi*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *manajemen pendidikan* adalah subsistem dari lembaga pendidikan itu sendiri yang unsur-unsurnya terdiri atas unsur organisasi, yaitu tujuan, orang-orang, sumber, dan waktu.

Manajemen pendidikan artinya pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen pendidikan sebagai salah satu komponen dari sistem yang semua subsistemnya saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Manajemen pendidikan adalah aktivitas-aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam pendidikan.

Manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses penyelenggaraan dalam usaha kerja sama dua orang atau lebih dan atau usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber (personal maupun material) secara efektif, efisien, dan rasional untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pembinaan dan pelatihan manusia sebagai peserta didik. Pembinaan ini diarahkan terhadap olah pikir, olah rasa, dan olah jiwa. Dengan pembinaan olah rasa, manusia menjadi terpedaya oleh perasaan dan dengan olah jiwa sebagai spiritual

manusia menjadi makhluk yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT sehingga sempurnalah tujuan pendidikan yang berupaya mewujudkan manusia yang paripurna.

Manajemen pendidikan pada hakikatnya adalah usaha-usaha yang berhubungan dengan aktivitas pendidikan yang di dalamnya terjadi proses mempengaruhi, memotivasi kreativitas anak didik dengan menggunakan alat-alat pendidikan, metode, media, sarana dan prasarana yang diperlukan dalam melaksanakan pendidikan. Salah satunya berkaitan langsung dengan para pendidik, yaitu orang-orang yang berprofesi sebagai penyampai materi pendidikan kepada anak didik.

Para pendidik yang bertugas membina dan melatih serta mengarahkan minat serta bakat anak didik dalam tugasnya berusaha mewujudkan tiga kecakapan anak didik, yaitu :

1. kecakapan rasio anak didik dalam arti pengembangan pola pikir anak didik;
2. kecakapan emosional anak didik dalam arti pengembangan mentalitas anak didik dan kedewasaan menghadapi berbagai permasalahan dan upaya pemecahan masalah yang dihadapi;
3. kecakapan spiritual anak didik dalam arti pengembangan aspek-aspek ritualitas dalam hubungannya sebagai hamba kepada Allah sebagai pencipta. Kecakapan berterima kasih secara imanen dan transenden.

Dengan tiga kecakapan yang terus-menerus dibina dan dikembangkan, maka diharapkan apabila para pendidik adalah orang-orang

profesional yang kualifikasinya telah teruji secara intelektual dan secara moral. Hal ini karena para pendidik akan menjadi kontrol sosial bagi semua didik dan masyarakat pada umumnya. Para pendidik sebaiknya orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaan, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan makhluk individu yang berdiri sendiri.

Dalam pengertian manajemen pendidikan sebagai proses pengelolaan dan pembinaan terhadap kelembagaan pendidikan, tersirat pula mengenai tugas-tugas para pendidik, yaitu :

1. pengelolaan dalam arti bimbingan;
2. pengelolaan dalam arti menciptakan situasi untuk pendidikan yang bertujuan;
3. pengelolaan dalam arti pengembangan kecerdasan pribadi para pendidik dan proses transmisi ilmu pengetahuan;
4. pengelolaan dalam arti peningkatan dan memajukan lembaga pendidikan melalui kerja sama semua civitas akademik;
5. pengelolaan dalam arti pengembangan dan pemahaman mendasar terhadap bakat dan minat anak didik dalam ilmu pengetahuan; dan
6. pengelolaan dalam arti penyaluran dan pengembangan profesionalitas anak didik dalam kehidupan di masyarakat

Dengan demikian, dalam proses pendidikan diperlukan dukungan *managerial skill*, seperti berkaitan dengan administrasi sekolah, misalnya pengelolaan waktu penerimaan calon siswa, surat-surat perkantoran, pengarsipan, dan sebagainya. Oleh karena itu, administrasi pendidikan dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang menunjang tercapainya mekanisme dan tujuan pendidikan. Berkaitan dengan usaha mencapai tujuan pendidikan, yang di dalamnya terdapat subsistem yang saling berhubungan, sekelompok orang yang saling bekerja sama secara profesional.

Manajemen pendidikan berbeda dengan pendidikan. Tidak semua kegiatan pencapaian tujuan pendidikan adalah manajemen pendidikan. Kata manajemen apabila digabungkan dengan pendidikan, menjadi manajemen pendidikan maka manajemen yang dimaksudkan adalah seluruh pengelolaan unsur-unsur pendidikan sebagai upaya pencapaian tujuan pendidikan dengan cara-cara yang efektif dan efisien.

Dalam manajemen pendidikan terdapat proses yang sinergis, yaitu sebagai berikut.

- (1) Proses pengarahan dan pengintegrasian segala sesuatu, baik personal, spiritual, dan materiil yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan.
- (2) Proses keseluruhan pelaksanaan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, ~~koordinasi, evaluasi, dan pelaksanaan dengan~~

menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personal, materiil, maupun spiritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

- (3) Proses bekerja dengan orang-orang, dalam rangka usaha mencapai tujuan pendidikan yang efektif, yang berarti mendatangkan hasil yang baik dan tepat, sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditentukan.
- (4) Proses pelaksanaan kepemimpinan untuk mewujudkan aktivitas kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.
- (5) Proses pelaksanaan semua kegiatan sekolah dari yang usaha-usaha besar seperti perumusan kurikulum, koordinasi, konsultasi, korespondensi, kontrol dan seterusnya, sampai pada usaha-usaha kecil dan sederhana, seperti menjaga sekolah, menyapu halaman, dan sebagainya.
- (6) Proses pembinaan atau supervisi pendidikan.
- (7) Proses pengawasan seluruh kinerja kependidikan.

Semua pengertian tentang manajemen pendidikan dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan merupakan penyelenggaraan pendidikan yang berkaitan dengan seluruh kebutuhan materiil pendidikan yang sekaligus berkaitan dengan semua aspek yang ada dalam usaha penyelenggaraan pendidikan, yang berhubungan secara langsung dengan proses pembelajaran, fasilitas atau sarana dan prasarana pendidikan, dan media pendidikan. Dengan demikian, semua kegiatan lembaga pendidikan harus teradministrasikan dan dikelola dengan baik

Dengan pemahaman di atas, manajemen pendidikan berbicara tentang sinergitas personal lembaga pendidikan dalam kaitannya dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagaimana menurut Hadari Nawawi dalam Subagio Atmodiwirio, bahwa *manajemen pendidikan* adalah keseluruhan proses pengendalian usaha kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan rencana yang telah dicanangkan yang diselenggarakan dengan cara yang sistematis, rasional, efisien, dan formal. Jadi, manajemen pendidikan menyangkut kemampuan mengendalikan kegiatan operasional pendidikan untuk terwujudnya efisiensi dan efektivitas yang maksimal (Hikmat, 2009)

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Keberadaan manusia dalam pendidikan memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap pendidikan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan

setiap pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain pendidikan tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehingga pendidikan tidak semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam pendidikan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi pendidikan.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pendidikan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam pendidikan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki guru secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi pendidikan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilabkan menajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki

individu dapat mendukung sistim kerja berdasarkan tim. (Mulyasa, E. 2007)

Agar tenaga pendidik dalam hal ini guru mampu meningkatkan motivasi dan menampilkan kinerja yang optimal telah dilakukan berbagai strategi peningkatan kinerja melalui pembinaan dan pengembangan meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier guru dilakukan melalui jabatan fungsional meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.

3. Sertifikasi dan kompetensi

Sertifikasi adalah suatu proses pemberian sertifikat kepada seseorang yang berhak menerimanya. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia sertifikat berarti surat tanda atau surat keterangan atau surat pengakuan. Surat pengakuan tersebut diberikan kepada mereka yang memiliki kompetensi tertentu sebagaimana diterangkan dalam sertifikat tersebut. Pengertian kompetensi menurut Mulyasa (2007)

Sertifikasi (certification) mengandung makna, jika hasil penelitian atas persyaratan pendaftaran yang diajukan calon penyandang profesi dipandang memenuhi persyaratan, kepadanya diberikan pengakuan oleh Negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Bentuk pengakuan tersebut adalah pemberian sertifikat kepada penyandang profesi tertentu yang di

dalamnya memuat penjelasan tentang kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pemegangnya (Sudarwan Danim, 2002).

Pengertian kompetensi Menurut Mulyasa (2007) “kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai seperangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan serta memberika perhatian dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dengan demikian hakekat dari kompetensi adalah ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. :Inti dari pengertian kompetensi adalah kemampuan pada apa yang dapat dilakukan seseorang/masyarakat dari pada apa yang diketahuinya (*what people can do rather than what they know*). Dari pengertian tersebut kompetensi bukan sekedar pengetahuan tetapi menyangkut kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut

Lynn dan Nixon (1985) menyatakan kompetensi atau kemampuan terdiri dari pengalaman dan pemahaman tentang fakta dan konsep, peningkatan keahlian, juga mengajarkan perilaku dan sikap. Selanjutnya, Uzer (1995) mengemukakan kompetensi merupakan gambaran hakikat dari perilaku guru yang tampak sangat berarti dan kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jumlahnya dapat berupa seperangkat

pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, kompetensi telah terbukti merupakan dasar yang kuat dan valid bagi pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Djohar (2006) kompetensi guru terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya dalam hal ini dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan, dan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan fungsi guru dalam mempertahankan perilaku siswa belajar.

4. Kinerja dan Kinerja Guru

Berbagai fakta empirik menunjukkan bahwa tidak semua pekerja selalu giat bekerja dan mencapai kinerja yang diharapkan. Artinya, selalu ada kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang ditunjukkan oleh pekerja. Kesulitan untuk mencapai kinerja yang baik memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan. Tanpa itu, suatu organisasi tidak pernah mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan. Dari pengertian itu, maka

pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang menyangkut pengertian kinerja dan indikator kinerja.

a. Kinerja

1). Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan bebas, yaitu "*performance*" yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan (LAN, 1992). Gronlund (1982) mendefinisikan kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.

Kinerja menurut Prawirosentono (2000) bahwa kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Robbins (2003) mengemukakan ada hubungan positif antara persepsi peran seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan kinerja. Derajat keselarasan antara seorang karyawan dengan atasannya dalam persepsi mengenai pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut

Kinerja menurut Simamora (2004) adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir atau kemampuan kerja seseorang atau kelompok orang atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Bentuk kinerja itu dapat berupa hasil akhir atau produk barang dan jasa, bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana, serta keterampilan tujuan organisasi.

2). Indikator kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh *ability* (kemampuan) dan *motivation* (motivasi individu) (Steers & Porter, 1983). Sehingga untuk

mengukur *performance* (kinerja) didasarkan pada suatu formula yang dinyatakan dibawah ini.

$$\text{Performance} = \text{ability} + \text{motivation}$$

Dari formula tersebut dapat digambarkan bahwa untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian terhadap kemampuan dan motivasi. Herzberg (dalam Indriyo, 2008) menyatakan teori motivasi dua faktor, yang isinya menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam pekerjaannya. Faktor tersebut adalah *motivational*, terdiri dari : prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, dan pekerjaan itu sendiri. Faktor yang kedua yaitu *hygiene*, terdiri dari : kondisi kerja, hubungan interpersonal kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, dan gaji.

Kinerja personil dapat dinilai dengan indikator-indikator kinerja, untuk itu dikemukakan pendapat : "Indikator kinerja adalah pernyataan yang bersifat kuantitatif ataupun kualitatif, yang menunjukkan kualitas atau mutu pencapaian tujuan" (Robbins, 2003). Kinerja guru tersebut dapat diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Pearson (Mulyasa, 2007) tiga penilaian yang dibuat untuk mengidentifikasi seseorang sebagai guru yang cakap adalah : (1) standar-standar minimal yang harus ada dalam diri untuk menjamin yang

memuaskan, (2) kecakapan yang harus diisyaratkan secara umum bagi seseorang yang menampilkan pengajaran memuaskan, dan (3) ketrampilan yang dimiliki seseorang guru sebagai syarat yang dibutuhkan. Selanjutnya Cooper (Mulyasa, 2007) mengemukakan empat kompetensi guru, yakni : mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, mengetahui pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, serta mempunyai ketrampilan teknik mengajar. Sedangkan menurut Usman (2002), kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu : (1) mampu mengembangkan kepribadian, (2) mampu berinteraksi dan berkomunikasi, (3) mampu melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, (4) mampu melaksanakan administrasi sekolah, (5) mampu melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran, (6) menguasai landasan kependidikan, (7) menguasai bahan pengajaran, (8) menyusun program pengajaran, (9) melaksanakan program pengajaran, dan (10) mampu menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Raka Joni (Suyanto & Hisyam, 2000) mengemukakan tiga dimensi umum yang menjadi kompetensi tenaga kependidikan, yaitu : kompetensi personal atau pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi kemasyarakatan.

3). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Prawirosentono, 2000):

a). Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang dicapai dari kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien, sebaliknya bila akibat yang dicapai juga penting atau bernilai tinggi, maka kegiatan tersebut efisien. Maka efektifitas dan efisiensi selalu mengandung dua sisi, yaitu pencapaian tujuan dan pemanfaatan sarana dalam mencapai tujuan tersebut.

b). Otoritas dan tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di sebar dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing anggota organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam kerangka organisasi mencapai tujuannya. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja organisasi tersebut. Namun demikian

disertai dengan kapasitas masing masing anggota organisasi bersangkutan.

c). Disiplin

Meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan anggotanya juga berkaitan dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang bidan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka bidan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah di sepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi

d). Inisiatif

Bila atasan selalu menjegal setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisai akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju, dengan perkataan lain inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

(Prawirosentono,2000)

4). Penilaian / Pengukuran Kinerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu

... .. digunakan pimpinan untuk menentukan apakah

seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2005)

Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, tidak memihak, dan harus menggambarkan kinerja aktual. Penilaian kinerja guru yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik, cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan guru, sehingga kinerjanya diharapkan bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi/instansi (Prawirosentono 2000).

Mangkunegara (2005) menyatakan tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembarkannya

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan / kursus demi pengembangan potensi karyawan

Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu:

- 1) Tidak diam tapi bertindak, melaksanakan suatu pekerjaan;
- 2) Melakukan dengan cara-cara tertentu;
- 3) Mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja, yakni:

- 1) Faktor kualitas, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja;
- 2) Faktor kuantitas, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru;
- 3) Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukan;

- 4) Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin;
- 5) Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas guru di dalam kegiatan-kegiatan rutin dikelas, di sekolah, atau rapat-rapat guru
- 6) Faktor kerjasama, melihat bagaimana guru bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Kinerja Guru

Standar kinerja guru perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (1996 dalam Surya Dharma 2008), patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran / output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian (1995 dalam Kusmianto 1997) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual (2) persiapan

dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

1). Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

a). Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- (1) Identitas Silabus
- (2) Stándar Kompetensi (SK)
- (3) Kompetensi Dasar (KD)
- (4) Materi Pembelajaran
- (5) Kegiatan Pembelajaran
- (6) Indikator

g. Alokasi waktu

h. Sumber pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen :

- (1) Identitas RPP
- (2) Stándar Kompetensi (SK)
- (3) Kompetensi dasar (KD)
- (4) Indikator
- (5) Tujuan pembelajaran

- (6) Materi pembelajaran
- (7) Metode pembelajaran
- (8) Langkah-langkah kegiatan
- (9) Sumber pembelajaran
- (10) Penilaian

b). Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c). Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang / setting tempat duduk siswa yang dilakukan bergantung

tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

d). Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. (Ibrahim dan Sukmadinata, 1993) Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti

media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

e) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut Ibrahim dan Sukmadinata (1993) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai". Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

f). Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan

pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi / penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi / penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi.

Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan

Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar / salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

B. Kajian Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Fungsi dan Tujuan pendidikan nasional

Dalam Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan

menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Selanjutnya mengenai tenaga pendidik dikemukakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
- b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Dalam sistem pendidikan nasional guru memegang peran penting sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang tersebut yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk dapat berperan secara nasional dalam pendidikan maka guru dituntut memiliki kompetensi

tertentu, yaitu seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga profesional.

Secara umum, sertifikasi guru dapat dianggap sebagai amanah dari UU No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, sebagaimana dinyatakan dalam pasal 1 ayat 11:

”.... sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat untuk guru dan dosen yang telah memenuhi standar profesional guru.....”
(Depdiknas, 2003).

Secara khusus, sertifikasi guru dilakukan dengan mengacu ke UU No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen (UUGD)* yang disahkan tanggal 30 Desember 2005, terutama Pasal 8 dan 11.

Pasal 8 UUGD menyatakan :

....guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 11 ayat 1 UUGD menyatakan :

....sertifikat pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Pedoman operasional sertifikasi guru mengacu ke Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi Guru dalam jabatan yang ditetapkan pada

3. Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi

Akademik

Penilaian komponen portofolio sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 18 tahun 2007 terdiri dari :

a. **Kualifikasi akademik**

Kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S1, S2 dan S3) maupun non gelar.

b. **Pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan yaitu pengalaman dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional maupun internasional.

c. **Pengalaman mengajar guru**

Pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan)

d. **Perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran**

Perencanaan pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas berada satuan-tatan muka atau

rancangan pembelajaran mata pelajaran per unit yang akan diterapkan guru dalam pembelajaran di kelas

e. Prestasi akademik

Prestasi akademik adalah prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga atau panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

f. Karya pengembangan profesi

Karya pengembangan profesi adalah suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru

g. Keikutsertaan dalam forum ilmiah

Keikutsertaan dalam forum ilmiah adalah partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional, baik sebagai pemakalah maupun peserta.

h. Penghargaan guru

Penghargaan yang dimaksud disini adalah penghargaan yang relevan dengan profesi sebagai tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan prestasi, pengabdian, profesionalitas, dan kesejahteraan kepada guru sehingga guru dapat lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik

i. Pengalaman Organisasi di bidang Kependidikan dan Sosial

Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial menunjukkan sejauhmana keterlibatan seorang guru dalam ikutserta membangun masyarakat baik melalui kegiatan sosial maupun dunia pendidikan bagi masyarakat di semua tingkatan

j. Penilaian dari atasan dan Pengawas

Penilaian dari atasan dan pengawas akan menunjukkan kinerja dan profesionalitas seorang guru dan pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kelas maupun sebagai bagian dari Kegiatan Belajar Mengajar di sekolah, meliputi kemampuan, kedisiplinan, kepribadian.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tersebut guru dituntut memiliki empat macam kompetensi antara lain : kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi secara utuh dalam kinerja guru, yaitu :

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi

diuraikan menjadi indikator sebagai berikut : (a)

memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial : memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; (b) merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial : memahami landasan pendidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta membuat rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih : (c) melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial : menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; (d) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial; merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. (e) mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial : memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- (a) kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma;
- (b) kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru;
- (c) kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak;
- (d) kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial : memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani;
- (e) akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial : bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan peserta didik

sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut : (a) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial : berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik; (b) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan; (c) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut : (a) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; (b) menguasai struktur dan metode

penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

4. Permendiknas Nomor 18 tahun 2008 tentang Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan

a. Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam jabatan

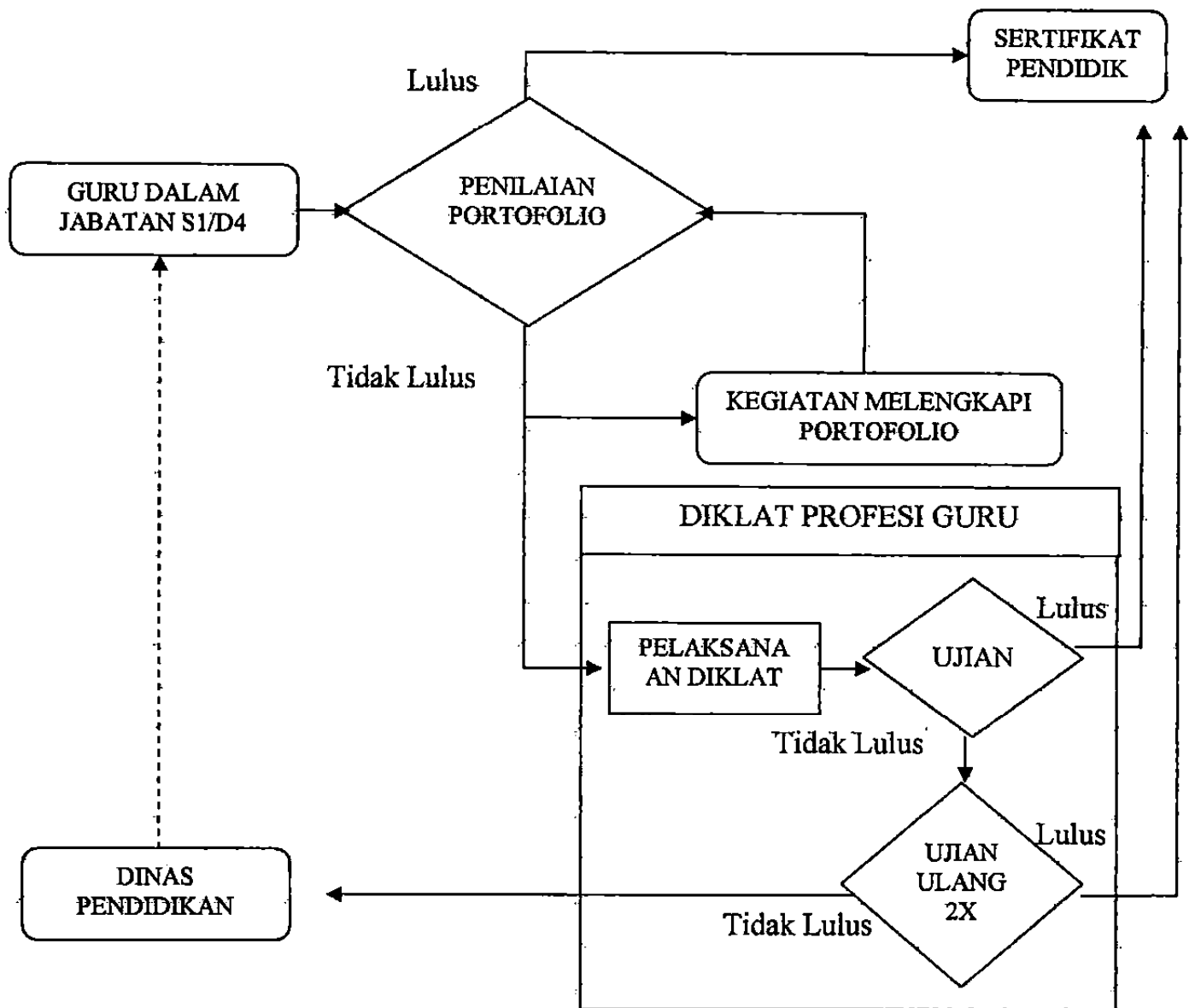
Permendiknas Nomor 18 tahun 2008 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Kompetensi penilaian portofolio mencakup : (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 di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

b. Prosedur

Portofolio dinilai oleh LPTK penyelenggara sertifikasi guru yang dikoordinasikan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG). Unsur KSG terdiri atas LPTK Ditjen DIKTI dan Ditjen PMPTK Secara

umum mekanisme pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan disajikan pada gambar berikut:

Gambar .1
Mekanisme Pelaksanaan Sertifikasi guru



Sumber : Panduan Sertifikasi Guru, 2008

Penjelasan prosedur sertifikasi bagi guru dalam jabatan

1. Guru dalam jabatan peserta sertifikasi, menyusun dokumen portofolio dengan mengacu Pedoman Penyusunan Portofolio

2. Dokumen Portofolio yang telah disusun kemudian diserahkan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk diteruskan kepada Rayon LPTK Penyelenggara sertifikasi untuk dinilai oleh asesor dari Rayon LPTK tersebut
3. Rayon LPTK Penyelenggara Sertifikasi terdiri atas LPTK Induk dan sejumlah LPTK Mitra
4. Apabila hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi dapat mencapai angka minimal kelulusan, maka dinyatakan lulus dan memperoleh sertifikat pendidik
5. Apabila hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi belum mencapai angka minimal kelulusan, maka berdasarkan hasil penilaian (skor) portofolio Rayon LPTK merekomendasikan alternatif sebagai berikut
 - (a) Melakukan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan profesi pendidik untuk melengkapi kekurangan portofolio
 - (b) Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (Diklat Profesi Guru atau DPG) yang diakhiri dengan ujian. Materi DPG mencakup empat kompetensi guru
 - (c) Lama pelaksanaan DPG diatur oleh LPTK penyelenggara dengan memperhatikan skor hasil penilaian portofolio
 - (d) Apabila peserta lulus ujian DPG, maka peserta akan

(e) Bila tidak lulus, peserta diberi kesempatan ujian ulang dua kali dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya dua minggu. Apabila belum lulus juga, maka peserta diserahkan kembali ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

6. Untuk menjamin standarisasi prosedur dan mutu lulusan maka rambu-rambu mekanisme, materi dan sistem ujian DPG dikembangkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG)

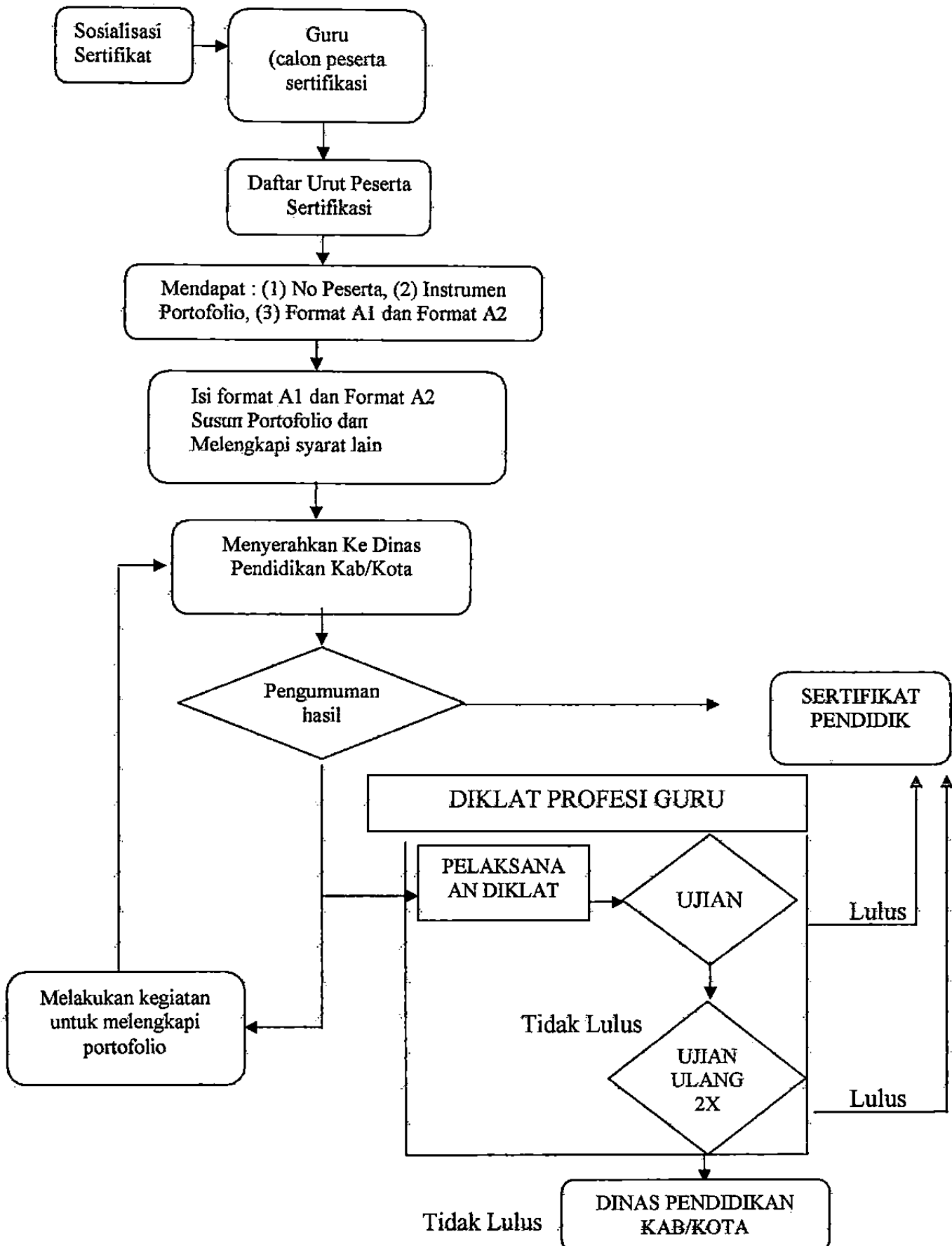
7. DPG dilaksanakan sesuai dengan rambu-rambu yang ditetapkan oleh KSG

c. Persyaratan Peserta

Mengacu pada Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, persyaratan peserta sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah guru yang telah memiliki kualifikasi akademik Sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV)

Diagram langkah-langkah kegiatan guru sebagai calon peserta Sertifikasi Guru disajikan pada gambar berikut :

Gambar 2 : Diagram alur kegiatan guru dalam sertifikasi



Tabel 4.1 : Penjelasan diagram alur kegiatan guru dalam sertifikasi

No	Aktivitas
1	<p>a. Mengikuti sosialisasi sertifikasi guru yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota</p> <p>b. Sosialisasi minimal mencakup informasi tentang : (1) prosedur dan tatacara pendaftaran, (2) prosedur dan tatacara sertifikasi guru dalam jabatan, (3) peranan lembaga-lembaga terkait (Dinas Pendidikan Provinsi Kabupaten/Kota, LPTK Penyelenggara), (4) syarat mengikuti sertifikasi dan (5) prosedur penyusunan portofolio</p>
2	<p>Guru calon peserta harus mengerti berbagai persyaratan untuk mengikuti sertifikasi. Persyaratan tersebut antara lain sebagai berikut</p> <p>a. Guru minimal lulusan S1 atau D4</p> <p>b. Telah menjadi guru tetap pada suatu sekolah yang dibuktikan dengan SK pengangkatan dari lembaga yang berwenang mengangkat</p> <p>c. Syarat lain yang ditetapkan oleh Depdiknas, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan</p>
3	<p>Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota membuat daftar urut prioritas peserta sertifikasi berdasarkan rambu-rambu yang ditetapkan oleh Ditjen PMPTK</p>
4	<p>Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota menetapkan guru sebagai peserta sertifikasi sesuai dengan daftar urut prioritas dan kuota</p>
5	<p>Guru yang terseleksi sebagai peserta sertifikasi tahun 2007 memperoleh : (1) Nomor Peserta, (2) Instrumen Portofolio, (3) Format A1 dan Format A2 dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota</p>
6	<p>Guru mengisi Format A1, Format A2, menyiapkan pas photo terbaru (tahun 2007) berukuran 3 x 4 (berwarna) 4 lembar, dan menyusun portofolio (dua eksemplar), kemudian menyerahkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Di belakang setiap photo dituliskan nama dan nomor peserta</p>
7	<p>Guru menunggu hasil penilaian Portofolio</p>
8	<p>Jika Lulus, peserta memperoleh Sertifikat Pendidik</p>
9	<p>Jika Tidak Lulus, peserta memperoleh keputusan dari LPTK penyelenggara sertifikasi : 1) Melakukan berbagai kegiatan untuk melengkapi dokumen portofolio, atau 2) Mengikuti Diklat Profesi Guru di LPTK penyelenggara sertifikasi yang dikoordinasikan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. 3) Di akhir Diklat Profesi Guru dilakukan uji kompetensi. Apabila tidak lulus, guru diberi kesempatan mengikuti ujian ulang sebanyak 2 kali.</p>

Guru maupun dosen yang telah memenuhi persyaratan diberikan sertifikat pendidik yang merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Setiap orang yang telah memperoleh sertifikat pendidik memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu (bagi guru) atau memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi dosen (bagi dosen). Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, sedangkan sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.

C Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang terkait dengan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sukito (2007) dalam Tesisnya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Gunungkidul menyatakan bahwa :
 - a) Kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi kinerja

guru. Sebaliknya semakin rendah kompetensi guru maka semakin rendah kinerja guru

- b) Kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah kompetensi guru maka semakin rendah kinerja guru
 - c) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi karena kompetensi memiliki nilai koefisien lebih besar dibandingkan motivasi, yaitu 0,445 untuk kompetensi dan 0,400 untuk motivasi. Adapun persentase pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap perubahan tingkat kinerja guru adalah sebesar 51,20%. Variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat kinerja guru secara menyeluruh adalah sebesar 48,80%
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sumanta (2008) dalam Tesisnya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pembimbing Siswa SMP Negeri Di Kabupaten Gunungkidul menyatakan bahwa :
- a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul
 - b) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul

- c) Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2008) dalam Tesisnya yang berjudul Pengaruh Persepsi Terhadap Program Sertifikasi pada Motivasi, Kepuasan dan Kinerja Guru SMP Bersertifikat di Kabupaten Gunungkidul menyatakan bahwa :
- a) Persepsi Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kabupaten Gunungkidul. Dengan demikian semakin positif persepsi sertifikasi guru maka semakin tinggi motivasi kerja guru. Sebaliknya semakin negatif persepsi sertifikasi guru maka semakin rendah motivasi kerja guru
- b) Persepsi Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP di Kabupaten Gunungkidul. Dengan demikian semakin positif persepsi sertifikasi guru maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya semakin negatif persepsi sertifikasi guru maka semakin rendah kepuasan kerja guru
- c) Persepsi Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru SMP di Kabupaten Gunungkidul. Dengan demikian semakin positif persepsi sertifikasi guru maka semakin tinggi kinerja profesional guru. Sebaliknya semakin negatif persepsi sertifikasi guru maka semakin rendah kinerja profesional guru

- d) Besarnya nilai pengaruh variabel persepsi sertifikasi terhadap motivasi kerja guru ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,469$ yaitu persentase pengaruh variabel persepsi sertifikasi terhadap perubahan tingkat motivasi kerja guru adalah sebesar 46,9%. Variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat motivasi kerja guru secara menyeluruh adalah sebesar 53,1%
- e) Besarnya nilai pengaruh variabel persepsi sertifikasi terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,261$ yaitu persentase pengaruh variabel persepsi sertifikasi terhadap perubahan tingkat kepuasan kerja guru adalah sebesar 26,1%. Variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat kepuasan kerja guru secara menyeluruh adalah sebesar 73,9%
- f) Besarnya nilai pengaruh variabel persepsi sertifikasi terhadap kinerja profesional guru ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,356$ yaitu persentase pengaruh variabel persepsi sertifikasi terhadap perubahan tingkat kinerja profesional guru adalah sebesar 35,6%. Variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat kinerja profesional guru secara menyeluruh adalah sebesar 64,4%
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fathikah (2010) dalam Tesisnya yang berjudul "Sertifikasi Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Yogyakarta" menyatakan bahwa adanya program sertifikasi guru yang digalakkan oleh pemerintah sebagai bentuk upaya

belum bisa dikatakan berhasil dikarenakan belum adanya perubahan kualitas kinerja guru yang menonjol. Akan tetapi secara kesejahteraan ada peningkatan dengan adanya tunjangan sertifikasi guru.

D Alur pikir penelitian

Penelitian ini pada hakekatnya meneliti tentang kinerja seseorang, dalam hal ini guru yang bersertifikat, ditinjau dari aspek eksternal, yang berasal dari luar diri manusia (guru) dalam bentuk sertifikasi dan tunjangan sertifikasi guru. Guru sebagai tenaga pendidik profesional dituntut memiliki empat macam kompetensi. Profesionalitas guru tersebut dibuktikan dan diakui dalam bentuk sertifikat pendidik, maka secara sederhana bisa dikatakan bahwa guru yang bersertifikat seharusnya memiliki kemampuan kerja / kinerja yang lebih baik. Hal itulah yang menjadi