

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem dan praktik pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu ini, sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat.

Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, hampir semua bangsa di dunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di banyak negara adalah kebijakan sertifikasi menuju peningkatan mutu dan memberikan jaminan dan kesejahteraan hidup guru yang memadai. Beberapa negara yang mengembangkan kebijakan ini bisa disebut antara lain Singapore, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat. Negara-negara tersebut berupaya meningkatkan mutu guru dengan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu dengan melaksanakan sertifikasi guru. Guru yang sudah ada harus mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat profesi guru.

Indonesia pada tahun 2005 telah memiliki Undang-Undang Guru dan Dosen, yang merupakan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi Strata 1 atau D4, dan

memiliki sertifikat profesi. Dengan sertifikat profesi ini pula guru berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar 1 bulan gaji pokok guru. Di samping Undang-undang tersebut juga menetapkan berbagai tunjangan yang berhak diterima guru sebagai upaya peningkatan kesejahteraan finansial guru. Kebijakan dalam UUGD ini pada intinya adalah meningkatkan kualitas kompetensi guru seiring dengan peningkatan kesejahteraan mereka.

Sertifikasi guru merupakan sebuah terobosan dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang guru. Dengan demikian, upaya pembentukan guru yang profesional di Indonesia segera menjadi kenyataan dan diharapkan tidak semua orang dapat menjadi guru dengan mudah dan tidak semua orang menjadikan profesi guru sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan seperti yang terjadi belakangan ini.

Program sertifikasi ini merupakan angin segar bagi para guru, karena selain dapat meningkatkan mutu pendidikan Indonesia mereka juga mendapatkan haknya sebagai pekerja profesional, termasuk peningkatan kesejahtraannya. Meskipun demikian, guru juga dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini merupakan konsekuensi logis Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD).

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, yang bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan. Kinerja guru yang dimaksud adalah prestasi kerja, hasil kerja dan pencapaian kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sertifikasi pendidik atau guru dalam jabatan akan dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk kumpulan dokumen yang mendeskripsikan: kualifikasi akademik; pendidikan dan pelatihan; pengalaman mengajar; perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; penilaian dari atasan dan pengawas; prestasi akademik; karya pengembangan profesi; keikutsertaan dalam forum ilmiah; pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Guru yang memenuhi penilaian portofolio dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat pendidik. Sedangkan guru yang tidak lulus penilaian portofolio dapat melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi portofolio agar mencapai nilai lulus, atau mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan evaluasi/penilaian sesuai persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi.

Setelah cukup lama melakukan sosialisasi UUGD ini, patut mulai dipertanyakan apakah sertifikasi akan secara otomatis meningkatkan kualitas kompetensi guru, dan kemudian akan meningkatkan mutu pendidikan? Adakah jaminan bahwa dengan memiliki sertifikasi, guru akan lebih bermutu dan meningkatkan kinerja para guru?

Pertanyaan ini penting untuk dijawab secara kritis. Karena bukti-bukti hasil sertifikasi dalam kaitan dengan peningkatan mutu guru bervariasi. Menurut Fasli Jalal dalam seminar pendidikan yang diselenggarakan oleh PPS Unair, pada tanggal 28 April 2007 di Surabaya menyatakan, Di Amerika Serikat kebijakan sertifikasi bagi guru belum berhasil meningkatkan kualitas kompetensi guru, hal

antara lain dikarenakan kuatnya resistensi dari kalangan guru sehingga pelaksanaan sertifikasi berjalan amat lambat. Sebagai contoh dalam kurun waktu sepuluh tahun, mulai tahun 1997 – 2006, Amerika Serikat hanya menargetkan 100.000 guru untuk disertifikasi. Bandingkan dengan Indonesia yang dalam kurun waktu yang sama menargetkan mensertifikasi 2,7 juta guru. sebaliknya kebijakan yang sama telah berhasil meningkatkan kualitas kompetensi guru di Singapore dan Korea Selatan.

Hal ini disebabkan karena Dewan Pendidikan menerima laporan bahwa kinerja guru bersertifikasi tidak seimbang dengan harapan. Beberapa contoh kasus di beberapa daerah di Indonesia juga menunjukkan hal yang sama. Diantaranya di Majalengka, Tunjangan sertifikasi sebanyak 2.332 orang guru di Nusa Tenggara Barat (NTB), terancam dihentikan karena belum mampu menunjukkan peningkatan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dilaporkan dari surat kabar harian di Majalengka, Antara tanggal 16 Desember 2009.

Surat Kabar Antara tersebut melaporkan kinerja 2.332 orang atau 20 persen dari total jumlah guru di NTB yang sudah bersertifikasi sebanyak 11.663 cenderung menurun dan anjlok, khususnya pada empat bidang kompetensi, yakni kepribadian, pedagogik, sosial dan kompetensi profesionalisme.

Oleh karena itu penelitian ini berusaha membuktikan adakah perbedaan kualitas kinerja guru sebelum dan sesudah dilakukannya sertifikasi guru. Mengingat kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Profesionalitas guru meningkat setelah diadakannya sertifikasi guru.
2. Sertifikasi guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan nasional
3. Program sertifikasi guru dapat meningkatkan kesejahteraan guru

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini difokuskan pada masalah perbedaan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi guru. Yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, hasil kerja dan pencapaian kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selain itu, yang dimaksud dengan sertifikasi guru dalam penelitian ini adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, yang bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan maka, :

”Apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru yang sudah dan belum lulus sertifikasi ?”

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Mahasiswa:

Memberikan wawasan yang lebih luas mengenai sertifikasi guru, dan sebagai aplikasi ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh perkuliahan.

2. Bagi alamamater:

Sebagai referensi mengenai proses sertifikasi guru yang ada disalah satu sekolah.

3. Bagi sekolah yang diteliti:

Sebagai bahan acuan dalam mengembangkan kualitas kinerja para guru.

4. Bagi Masyarakat:

Sebagai tambahan pengetahuan masyarakat mengenai sertifikasi guru dan bahan referensi penelitian yang lebih lanjut.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi teoritis

1. Konsep kinerja

Kinerja adalah suatu istilah yang belum mempunyai definisi universal yang jelas dan tegas. Banyak pakar yang memberikan batasan kinerja, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada proses dalam rangka pencapaian suatu hasil, walaupun masing-masing mempunyai visi-misi yang berbeda.

Penilaian kinerja menurut Hendri Simamora adalah “alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan”.¹

Kinerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan maupun sebuah organisasi. Karena kinerja yang bagus akan menciptakan hasil produk yang bagus dan kondisi kerja karyawan dapat berkembang.

Menurut Sahertian “kinerja dikaitkan dengan jabatan dengan tugas yang menyangkut pengetahuan dan ciri khas dari perilaku seseorang. Dengan demikian seseorang tersebut diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya”².

Sedangkan menurut Gibson, Ivan Cevich dan Donelly bahwa ”kinerja

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004), h. 338

² Sri Adiarti. *Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru*. (Skolar Jurnal Kependidikan Skolar, vol 2, No.2. Desember 2001) hl., 221

sebagai prestasi kerja dari perilaku”.³ Kinerja yang bagus mencerminkan prestasi kerja karyawan tersebut bagus. Dan hal ini pun nantinya akan tercermin dalam perilaku yang bagus pula. Sehingga kinerja merupakan cerminan kedua hal tersebut.

Menurut Gibson, dalam Srimulyo ”ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja⁴”, variabel yang dimaksud adalah: Variabel individual merupakan dasar seseorang untuk mengkonsep dirinya untuk meningkatkan kemampuan mental dan fisiknya yang dipengaruhi oleh faktor keluarga dan lingkungannya sehingga terbentuk menjadi seorang pribadi;. Variabel organisasional meliputi ketrampilan seseorang untuk melaksanakan berbagai hal. Meliputi kemampuannya, kepemimpinannya, imbalan yang diharapkannya, dan struktur serta desain pekerjaan yang dilakukannya; dan variabel psikologis meliputi berfikir dan bersikap seseorang

Ketiga variabel tersebut saling berkaitan anatar satu dengan yang lainnya. Selain itu, ketiga variabel tersebut akan menghasilkan kinerja yang bagus sekaligus mencerminkan prestasi kerja yang bagus dan perilaku yang baik.

Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson (2000) bahwa :”memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja yakni dengan apa yang disebut dengan siklus manajemen kinerja, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi”.⁵

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada

³ *ibid*

⁴ Srimulyo.hlm.39(<http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya.html>)

⁵ Akhmad sudrajat. *Manajemen pendidikan*. 2008.(<http://fusliyanto.wordpress.com/about/dalam-manajemen-kinerja-guru>.)

fase pembinaan,– di mana guru dibimbing dan dikembangkan – mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dalam fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi , serta organisasi terus belajar dan tumbuh.

2. Konsep Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: “(1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian,(3) sosial, dan (4) professional”⁶. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati seperti :

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

⁶ *Penilaian Kinerja Guru*.PMPTK.Departemen Pendidikan Nasional.2008. hal 4.

- e. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- f. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- g. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- h. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran⁷.

Dengan menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, maka guru dapat lebih mengenal peserta didik secara lengkap dan menyeluruh sehingga dapat merencanakan proses pembelajaran yang lebih sesuai dengan karakter tersebut dan guru dapat lebih menguasai dalam prinsip-prinsip dan teori belajar. Setelah seluruh karakter tersebut dikuasai maka guru diharapkan dapat mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu sekaligus menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik bagi para peserta didik. Selain itu, guru diharapkan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan informasi guna menunjang penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik agar dapat memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kompetensi kedua yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

⁷ *Ibid*,

- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.⁸

Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia merupakan kompetensi wajib yang harus dimiliki oleh tidak hanya seorang guru, namun juga seluruh warga Negara Indonesia sebagai wujud insan yang baik. Selanjutnya seorang guru harus menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa guna sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Tanggung-jawab dan etos kerja guru dijadikan landasan dalam mendidik para peserta didik.

Selanjutnya adalah aspek Sosial, aspek yang diamati adalah :

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status social ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.⁹

Aspek sosial ini meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang

⁸ *Ibid*, hal 5-6

⁹ *ibid*

efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar.

Hal yang tidak boleh dilakukan guru adalah bertindak diskriminatif dalam menyelenggarakan pendidikan karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi ataupun pertimbangan lainnya. hal ini dikarenakan akan menghambat terselenggaranya proses pendidikan yang adil dan menyenangkan bagi seluruh pihak. Oleh karena itu guru diharapkan sedapat mungkin menghindari sikap subjektifitas guna menghindari hal tersebut.

Yang terakhir adalah kompetensi Profesional, yakni kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Aspek yang diamati adalah :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri¹⁰.

Menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran adalah kemampuan dasar keilmuan yang wajib dimiliki guru terkait dengan proses pembelajaran yang akan berlangsung dengan para peserta didik. Jika pada tahapan ini guru sudah tidak dapat menguasainya secara utuh, maka proses penyampaian informasi materi dan keilmuan tidak akan berjalan dengan

¹⁰ *Ibid.*

baik. Karena materi-materi inilah yang akan diampu para peserta didik dalam proses belajar mengajar yang berlangsung. Guru juga harus dapat mengemasnya semenarik mungkin agar murid dapat lebih tertarik dan lebih mudah memahami isi informasi pelajaran yang telah diberikan guru. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya adalah memanfaatkan teknologi dan informasi yang ada. Selain itu, guru juga harus Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Sedangkan menurut Suryo Subroto mengenai kinerja guru:

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemudian kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru tersebut mengajar.¹¹

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan Timpe mengartikan kinerja adalah "penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas".¹² Kinerja tersebut ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalaman kerja. Hal ini jelas menuntut adanya wawasan pengetahuan yang memadai tentang program kerja secara menyeluruh. Dengan demikian kinerja

¹¹ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hlm.3

¹² Sri Adiarti. *loc cit*

guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disekolah.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya dan masing-masing individu berbeda satu sama lain. Menurut PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa :

Kemampuan guru sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar mencakup empat macam, meliputi: a.kemampuan Pribadi, b.kemampuan profesional c.kemampuan sosial d. kemampuan Pedagogik ¹³

Kemampuan pribadi yang harus dimiliki guru antara lain; guru harus memiliki kualifikasi akademik, dan prestasi akademik. Kemampuan profesional yakni kemampuan guru dalam mengikuti berbagai pendidikan, dan pelatihan, pengalaman mengajar guru, karya pengembangan profesi guru, dan kemampuannya mengemban tugas secara profesional sebagai guru.

Sedangkan kemampuan sosial meliputi kemampuan guru menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, keikutsertaan dalam berbagai organisasi di bidang pendidikan dan sosial. Selanjutnya kemampuan pedagogik yakni kemampuan guru melaksanakan proses pendidikan.

Dengan demikian, guru sebagai makhluk yang dibekali potensi kemampuan tertentu, dan untuk mengaplikasikan serta mengembangkan kemampuan tersebut diperlukan suatu latihan dan pendidikan. Guru harus memiliki kompetensi dan profesional dalam bidangnya, maka ia memiliki kriteria-kriteria seperti yang dijelaskan di atas.

¹³ Lembaga Kajian Pendidikan Keislaman dan Sosial (LeKDiS), Standar Nasional Pendidikan, (Ciputat: Hanis Print, 2005), h. 26-27

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja guru. Nitisemoto berpendapat bahwa ada beberapa hal yang dapat dilakukan, meliputi:

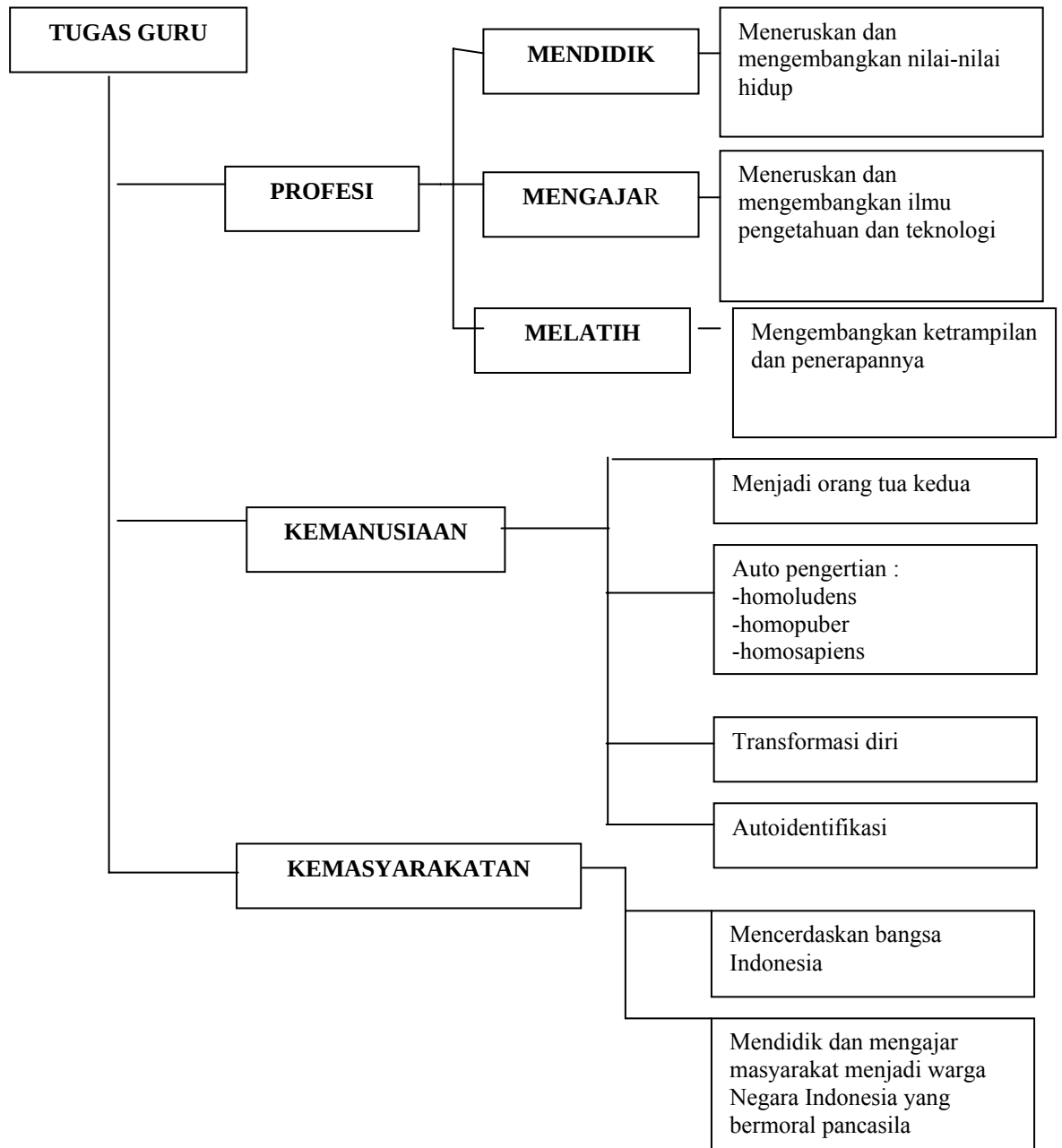
(a).Gaji yang cukup, (b).Memperhatikan kebutuhan rohani, (c).Sesekali perlu menciptakan suasana santai, (d).Harga diri perlu mendapatkan perhatian, (e).Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat, (f).Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, (g).Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, (h).Usahakan karyawan mempunyai loyalitas, (i).Pemberian insentif yang terarah, (j). fasilitas yang menyenangkan.¹⁴

Sehubungan dengan itu,sudah sewajarnya pemerintah terus berupaya mencari alternatif untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesi guru. Salah satu terobosan yang dilakukan adalah melakukan standar kompetensi dan sertifikasi guru.

Karena guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis guru, yakni tugas dalam bidang ptofesi,tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Secara singkat tugas guru digambarkan melalui bagan berikut :

¹⁴ Alex S. Nitisemoto, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 101-102

Gambar II.1
Bagan Tugas Guru¹⁵



Sumber : buku Guru dan Anak Didik karangan Rineka Cipta hlm 36

Menurut Syaiful Bahri Djamarah: "Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru ini, guru tidak akan lepas dari peranannya, dalam hal ini peranan guru dalam proses belajar-mengajar, yaitu : korektor, motivator,

¹⁵ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik* (Jakarta:Rineka Cipta,2005),hal.36

inspirator, informatory, oraganisator, inisiator , fasilitator, pembimbing, demonstrator, pengelola kelas, mediator, supervisor, evaluator¹⁶

Guru sebagai korektor harus bias membedakan nilai yang baik dan nilai yang buruk. Sedangkan sebagai inspirator guru harus dapat memberikan ilham bagi siswa. Kemudian sebagai informatori guru harus dapat memberikan informasi ilmu dan pengetahuan yang terbaru. Sedangkan sebagai organisator guru harus dapat mengelola kegiatan akademik, kalender pendidikan dan sebagainya. Guru sebagai motivator guru harus dapat memotivasi siswa agar giat belajar. Guru juga harus bias menjadi inisiator bagi siswa.

Selain itu sebagai fasilitator dan pembimbing, guru harus dapat mengarahkan siswanya sehingga menjadi cakap dan bermoral. Peran lainnya yaitu sebagai demonstrator, guru harus dapat memperagakan apa yang diajarkan, kemudian sebagai pengelola kelas dan mediator, seorang guru hendaknya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang media pendidikan agar pembelajaran dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Peran lainnya yaitu sebagai supervisor, guru harus mampu menilai siswa secara objektif, serta sebagai evaluator, guru harus jujur dalam menilai siswa serta dapat memberikan umpan (*feed back*) yang baik kepada siswa, sehingga proses pembelajaran dapat meningkat.

3. Konsep Sertifikasi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa :” Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk Guru dan Dosen”¹⁷.

¹⁶ ibid, hal.43

Hal ini dijadikan sebagai salah satu landasan dilaksanakannya program sertifikasi guru. Sejak tahun 2005 tersebut mulai diberlakukan program sertifikasi guru di Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Proses pemberian sertifikat pendidik adalah proses berlangsungnya uji sertifikasi pendidik sampai diberikannya sertifikat kepada pendidik, baik kepada guru maupun dosen. Untuk kepentingan sertifikasi guru minimal harus pendidikan S1, sedangkan dosen harus berpendidikan S2. Kualifikasi dan Kompetensi inilah yang mendasari sertifikasi yang dianggap profesional dengan kata lain bahwa guru dan dosen yang lulus sertifikasilah yang dianggap profesional.

Berikut ini dikutipkan beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen :

Pasal 1 butir 11 : Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada para guru dan dosen; Pasal 8 : Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; Pasal 11 butir 1: Sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memilki persyaratan; Pasal 16 : guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.¹⁸

Dari kutipan tersebut dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Persyaratan yang dimaksud antara lain; kualifikasi akademik, yakni guru diharuskan memiliki pendidikan formal yang telah dicapai minimal D-IV atau S1.

Persyaratan yang lainnya adalah, kualifikasi kompetensi dan sertifikat pendidik. Hal ini dibuktikan melalui bukti fisik guru selama mengikuti peltihan dan kegiatan pendidikan dalam rangka peningkatan kompetensi dalam

¹⁷ E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : ROSDA, 2008), hlm, 33

¹⁸ Masnur Muslih. *Sertifikasi Guru Menuju Profesional Pendidik* .(Jakarta: Bumi Aksara. 2007). hlm. 2

mengemban tugas sebagai pendidik. Bukti fisik ini berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggaraan diklat.

Selanjutnya guru diharuskan memiliki kualifikasi sehat jasmani dan rohani guna menunjang kegiatan pengajaran yang dilakukan guru. Dan guru diharuskan mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Persyaratan yang harus dimiliki seorang guru menurut Masnur Muslih yaitu: kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.¹⁹ Selanjutnya menurut E.Mulyasa terkait mengenai pemberian sertifikat guru ini adalah:

Sertifikasi guru merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pada pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi²⁰.

Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Lembaga sertifikasi yang dimaksud adalah lembaga yang diberikan wewenang untuk mengadakan uji sertifikasi guru dan menetapkan kelulusan atau ketidak-lulusan guru tersebut selama mengikuti proses sertifikasi guru.

National Commission on Educational Services (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum “*Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate’s credentials and provides*

¹⁹ *Ibid*, hlm.2

²⁰ Masnur, Muslih. *Loc.cit*.

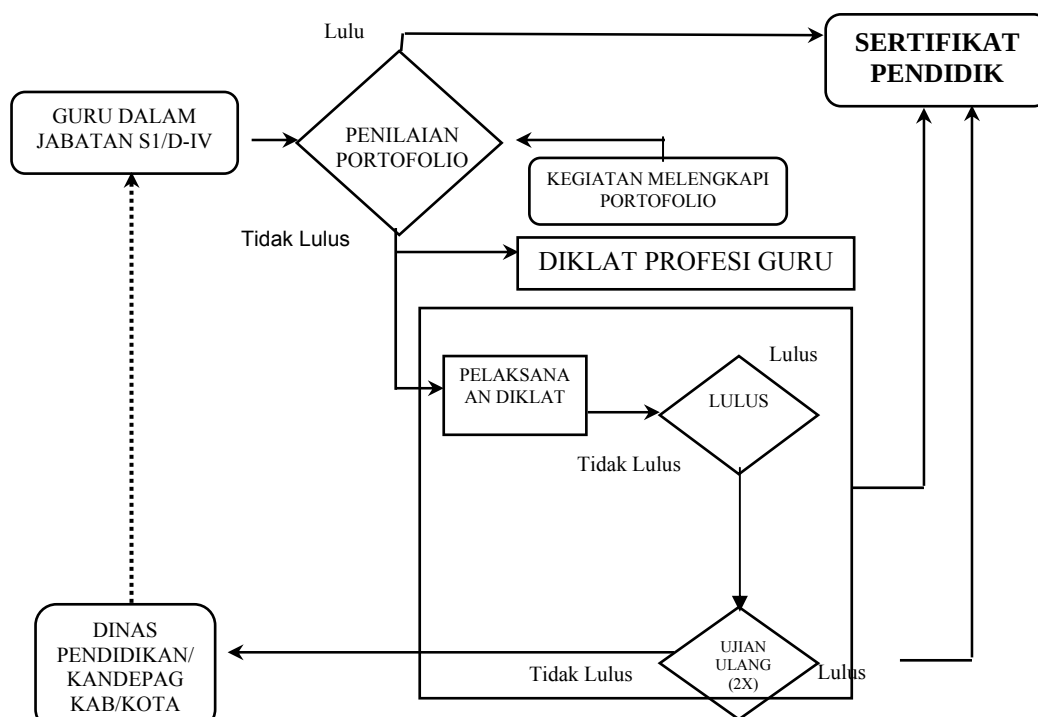
him or her a license to teach”²¹. (Sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seseorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar).

Di Indonesia sertifikasi ditentukan setelah seseorang menjadi guru. Sertifikasi diberikan sebagai kualifikasi mengajarnya, bukan sebagai persyaratan atau pun prosedur seseorang menjadi guru.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 18 Tahun 2007, prosedur pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan disajikan pada

Gambar II.2

Prosedur Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan²²



Sumber : Rambu-rambu PLPG hlm.2

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa jika seorang guru dinyatakan tidak lulus dalam ujian sertifikasi guru, maka guru tersebut diberi kesempatan 2

²¹ E.Mulayasa. *Op.cit* hlm.34

²² Tim Penyusun Sertifikasi Guru. *Rambu-rambuPLPG.hlm.2* (http://sertifikasiguru.org/uploads/File/panduan/plpg_rambu.doc.)

kali untuk mengikuti ujian sertifikasi guru itu kembali. Hal ini dilakukan agar semua guru diberi kesempatan besar untuk mengikuti ujian sertifikasi guru.

Menurut E.Mulyasa bahwa :”Sertifikasi guru dikenakan baik kepada calon guru lulusan LPTK, maupun yang berasal dari peguruan tinggi nonkependidikan (bidang ilmu) tertentu yang ingin memilih guru sebagai profesi.”²³

Seseorang yang ingin menjadi guru yang bersertifikat pendidik harus mengikuti program pendidikan profesi guru dan uji kompetensi. Setelah menempuh dan lulus pendidikan profesi, kemudian mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik dalam program sertifikasi calon guru. Jika dinyatakan lulus sertifikasi, maka berhak menyandang “*guru pemula yang bersertifikasi profesi*”.

Sedangkan bagi guru di sekolah (guru dalam jabatan) yang ingin memperoleh sertifikat pendidik, dapat mengajukan ke Depdiknas Kabupaten atau Kota setempat untuk diseleksi (*internal skill audit*). Apabila hasil dari seleksi tersebut memenuhi syarat, kemudian diikutkan dalam uji sertifikasi yang diselenggarakan oleh LPTK yang ditunjuk. Setelah mengikuti berbagai jenis tes dan dinyatakan lulus maka akan memperoleh sertifikat pendidik dan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok dari pemerintah. Bagi guru dalam jabatan yang tidak lolos dalam *internal skill audit* maka disarankan mengikuti *inservice training* dahulu. Jika telah dianggap layak dapat dilanjutkan uji sertifikasi.

²³ E.Mulyasa.Opcit.hlm,40

Menurut Nataamijaya sertifikasi adalah :”Prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa sesuatu produk, proses, atau jasa telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan”²⁴.

Prosedur yang dimaksud merupakan uji kompetensi yang dilakukan guru para peserta sertifikasi guru, mencakup persyaratan uji kompetensi tersebut. Jaminan tertulis yang dimaksud adalah keputusan yang menyatakan guru tersebut lulus sertifikasi guru. Atau dengan kata lain sertifikat pendidik.

Sertifikat ini diberikan setelah guru telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam sertifikasi guru. Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan tersebut meliputi kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, sehat jasmani dan rohani, dan kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya, menurut Peraturan Pemerintah No.74 tahun 2008 tentang Guru bab II:

pasal satu: Sertifikasi Pendidik bagi guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun Masyarakat, dan ditetapkan oleh Pemerintah; pasal dua, Program Pendidikan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat satu hanya diikuti oleh peserta didik yang telah memiliki kualifikasi Akademik S-1 atau D- IV sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²⁵

Isi pasal tersebut kemudian dijadikan sebagai peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Karena kualifikasi seseorang menjadi guru pemerintah saat ini adalah D-IV atau sarjana. Sebelumnya guru dengan ijazah selain D-IV dan sarjana pun layak menjadi guru.

²⁴E.Mulayasa *Ibid.hlm.34*

²⁵PP.No.74.2008(<http://www.ditjenpum.go.id/hukum/2008/2008/pp/2008pp74.pdf>)

Dengan adanya sertifikasi menurut Firman Parlindungan bahwa :”Diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.²⁶ Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Menurut Masnur Muslih terkait sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan dalam bukunya, adalah sebagai berikut:

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan kesejahteraan yang bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya juga bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu). Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi²⁷.

Kinerja yang bagus merupakan output yang diharapkan dari hasil sertifikasi guru ini. Karena pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan nasional. Semakin baik kinerja pendidik, maka bukan tidak mungkin mutu pendidikan pun akan meningkat. Sehingga sertifikasi merupakan upaya meningkatkan pendidikan nasional.

KBM yang bagus mengindikasikan keberhasilan pendidikan nasional Indonesia telah berjalan dengan baik. Hal ini didapat melalui program sertifikasi guru tersebut. Apabila guru sejahtera karena ditunjang pendapatan sertifikasi guru,

²⁶Firman Parlindungan *pengaruh-negatif-sertifikasi-guru-berbasis-portofolio-terhadap-kinerja-dan-kompetensi-guru*.hlm.3(<http://www.infodiknas.com/pengaruh-negatif-sertifikasi-guru-berbasis-portofolio-terhadap-kinerja-dan-kompetensi-guru>.July2009)

²⁷ Masnur Muslih.*opcit*. hlm.8

maka rasionalnya kinerjanya akan meningkat. Karena semua kebutuhannya akan mudah terpenuhi sesuai dengan tunjangan yang ada.

Menurut amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa : "Sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan simposium".²⁸

Oleh karena itu sertifikat kompetensi tersebut diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikat.

Sertifikat melalui simposium, seminar, lokakarya maupun kegiatan pendidikan lainnya adalah sebagai salah satu persyaratan untuk kompetensi guru. Bukan sebagai jaminan yang dikeluarkan lembaga sertifikasi guru.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa "Guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya".²⁹

Hal ini menjadi semangat tersendiri bagi para guru untuk dapat lulus sertifikasi guru, karena besar tunjangan yang dijanjikan otomatis akan menambah penghasilan para guru setiap bulannya.

Penghasilan tersebut yang akan mengawali perbaikan kinerja guru. Karena dengan penghasilan yang memadai, secara logika akan mengurangi beban

²⁸E.Mulayasa, *opcit* hlm.39

²⁹Intanghina. *Peranan Diklat Sertifikasi Guru dan Kemampuan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru* (<http://intanghina.wordpress.com/2009/03/30/peranan-diklat-sertifikasi-guru-dan-kemampuan-pedagogik-terhadap-kinerja-guru>)

keuangan yang harus ditanggung guru. Oleh karena itu ia dapat lebih fokus terhadap pekerjaan-pekerjaannya sebagai pendidik. Sehingga kinerjanya sebagai pendidik akan meningkat.

Namun, menurut Sawali Tuhusetya "Peningkatan kinerja guru yang sudah lulus sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi".³⁰

Motivasi kerja yang tinggi itu dilandasi oleh tunjangan yang akan diperoleh guru setelah lulus sertifikasi guru. Tunjangan sebesar satu kali gaji setiap bulannya itulah yang memotivasi guru untuk lulus sertifikasi guru. Hal ini ditunjukkan guru dengan rajin mengikuti berbagai seminar dan lokakarya serta pelatihan-pelatihan pendidikan lainnya.

Setelah guru lulus sertifikasi, maka motivasi sebagian guru untuk terus mengikuti berbagai pelatihan pendidikan akan berkurang. Karena tujuan mereka untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi guru telah didapat.

Demikian temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru.

Menurut Unifah Rosyidi, Ketua Pengurus Besar (PB) PGRI 2009 dalam seminar pendidikan tahun 2009 menyebutkan bahwa:

Peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru

³⁰ Sawali Tuhusetya. *Kinerja Guru dan Sertifikat Pendidik* (<http://sertifikasiguru.blog.dada.net/post/1207113967/sertifikasi-guru--Kinerja-Guru-Bersertifikat-Belum-Memuaskan.html/30032009>)

yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri.³¹

Temuan ini sangat bertentangan terhadap harapan pemerintah mengenai output sertifikasi guru tersebut. Sertifikasi guru diharapkan sebagai program yang dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kinerja guru. Guru-guru yang bersertifikat sudah tidak lagi semangat untuk mengikuti berbagai seminar atau pelatihan seperti sebelum disertifikasi guru. Oleh karena itu perlu ada pengawasan yang ketat dari pemerintah mengenai kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru demi menjaga kualitas pendidikan nasional. Menurut Beeby (1969) bahwa :

Dalam berbagai kasus, kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru, sehingga menurutnya untuk itu, peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan berbagai upaya peningkatan kualitas guru. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah.³²

Pendapat Beeby tersebut mengindikasikan bahwa kualitas guru di Indonesia sudah tercermin dari puluhan tahun yang lalu. Sehingga apabila diadakan program peningkatan kualitas guru maka membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Karena tidak hanya mengubah kualitas guru tersebut, tetapi juga merubah kebiasaan dan pola pikir yang sudah terbentuk puluhan tahun yang lalu. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru harus terus dilaksanakan secara berkesinambungan demi menjaga mutu pendidikan nasional sesuai dengan landasan hukum sertifikasi guru yang ada. Yakni:

(a). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (b) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

³¹ Authors Guide. Sertifikasi guru bersertifikat belum memuaskan. (<http://sertifikasi.guru.blog.dada.net/post/1207113967/SERTIFIKASI-GURU--Kinerja-Guru-Bersertifikat-Belum-Memuaskan.html>. 06/10/2009/Majalah Komunitas)

³² Masnur Muslih. *opcit*, hlm. 6

Dosen. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. (c) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik. (d) Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. I.U.M.01.02-253. (e) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi guru dalam Jabatan.(f) Pedoman Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan untuk Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.³³

Peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional , baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Manfaat uji sertifikasi menurut Masnur Muslih antara lain sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri;
- b. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini;
- c. Menjadi wahana penjamin mutu bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan;
- d. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku³⁴.

Salah satu untuk menjaga kualitas kinerja guru Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) Departemen Pendidikan Nasional akan menyusun Kriteria Kinerja Guru. Dirjen PMPTK, Baedhowi mengatakan, kriteria kinerja ini akan dijadikan sebagai Indikator untuk melakukan pembayaran Tunjangan Profesi Guru (TPP/Tunjangan Profesi Pendidik). Selain itu, dapat digunakan untuk mengevaluasi kemampuan profesional guru bagi yang telah mendapatkan sertifikat profesi.

³³ Tim Penyusun Sertifikasi Guru. *Rambu-rambuPLPG*.hlm.3 (http://sertifikasiguru.org/uploads/File/panduan/plpg_rambu.doc.)

³⁴ Firman Parlindungan.loc.cit hlm.3

4. Konsep Pendekatan Insentif

Pendekatan insentif merupakan salah satu cara dalam memotivasi kinerja. Menurut T. Hani Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.³⁵

Oleh karena itu, pemberian insentif diiringi dengan beban kerja ataupun standar pekerjaan yang lebih dari biasanya terkait dengan upaya meningkatkan mutu output pekerjaan. Insentif merupakan salah satu upaya memotivasi hal tersebut.

Hendri simamora (2004:514), mengatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.³⁶ Sehingga insentif diberikan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, terkait penulisan ini, maka insentif diberikan kepada guru guna meningkatkan kinerja para guru. Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean (2002:89), mengatakan bahwa insentif adalah : “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.³⁷

Jadi menurut pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar

³⁵ <http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertian-insentif.html>

³⁶ *ibid*

³⁷ *ibid*

mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

B. Kerangka Berfikir

Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio.

Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Sertifikasi guru menuntut guru untuk menjadi lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti adakah perbedaan kinerja antara guru sebelum dan sesudah lulus sertifikasi tersebut.

C. Perumusan Hipotesis

“Terdapat perbedaan kinerja antara guru yang belum dan yang sudah lulus sertifikasi guru”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data atau fakta yang tepat (shahih) dan dapat dipercaya (*reliable*) tentang apakah ada perbedaan kinerja guru di SMA Negeri 21 Jakarta setelah sertifikasi guru dan sebelum sertifikasi guru?

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 21 Jakarta Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, dimulai pada bulan Januari – Maret 2010.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan komparatif / perbedaan. Caranya adalah dengan membandingkan hasil kinerja guru yang sudah dan yang belum disertifikasi. Sertifikasi Guru sebagai variable pembanding dan Kinerja Guru sebagai variabel yang dibandingkan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 21 Jakarta sejumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan

2 kelompok guru, yakni guru yang telah lulus sertifikasi guru dan belum lulus sertifikasi guru. Sehingga sampel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 kelompok, yakni kelompok 1 adalah guru yang telah lulus sertifikasi guru sejumlah 30 orang. Kelompok 2 adalah kelompok guru yang belum lulus sertifikasi guru sejumlah 31 orang.

E. Teknik Pengambilan Data

1. Variabel (y) Kinerja Guru :

a. Definisi Konseptual :

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru, untuk meraih prestasi prestasi tersebut antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan.

b. Definisi Operasional :

Kinerja guru yang dimaksud adalah prestasi kerja, hasil kerja dan pencapaian kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kinerja tersebut diukur melalui perbandingan hasil 4 kompetensi guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Data yang diambil merupakan data sekunder yakni mengambil data melalui pihak tertentu. Pihak tertentu dalam hal ini adalah hasil SMA Negeri 21 Jakarta.

2. Variabel (x) Sertifikasi Guru :

a. Definisi Konseptual :

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, yang bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.

b. Definisi Operasional :

Sertifikasi guru diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikat. Sertifikat tersebut dapat berbentuk ijasah dan sertifikat kompetensi.

F. Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan untuk mengukur hasil kompetensi tersebut berdasarkan *Rating Scale* yakni: "Skala yang digunakan yakni data yang diperoleh berupa data mentah yang berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif."³⁸

Kinerja guru tersebut diukur melalui perbandingan hasil 4 kompetensi guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diberlakukan kepada seluruh guru, baik yang sudah lulus sertifikasi guru maupun yang belum lulus sertifikasi guru. Hal ini berdasarkan PMPTK Departemen Pendidikan Nasional mengenai Penilaian Kinerja Guru tahun 2008. Isi dari kompetensi tersebut antara lain :

³⁸ Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Alfabeta Bandung: 2008) hlm.141

Tabel III.1**Instrumen Penelitian**

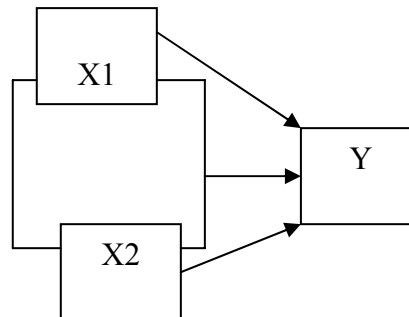
NO	JENIS KOMPETENSI	ASPEK YANG DINILAI
1	Pedagogik	a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. b. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik c. Mengembang-kan kurikulum dan memfasilitasi potensi siswa d. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
2	Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. c. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. d. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
3	Sosial	a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi

		fisik, latar belakang keluarga, dan status social ekonomi. b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain
4	Profesional	a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang diampu. c. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif d. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

G. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Tabel III.2

Desain Penelitian



Keterangan :

Y = Perbedaan kinerja guru

X1 = Guru yang telah lulus sertifikasi guru

X2 = Guru yang belum lulus sertifikasi guru

H. Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji persyaratan data yakni Uji Normalitas Data dengan Lilifors dan Uji Homogenitas dengan Uji F.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menggunakan Lilifors dengan kriteria pengujian ;

Ho diterima apabila $Lo \text{ Hitung} < Lo \text{ Tabel}$

Ho ditolak apabila $Lo \text{ Hitung} > Lo \text{ Tabel}$

Pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$

2. Uji Homogenitas Data

Kriteria pengujian jika $F_o \text{ (hitung)} > F_t \text{ (tabel)}$ maka Ho ditolak, demikian juga sebaliknya $F_o \text{ (hitung)} < F_t \text{ (tabel)}$ maka Ho diterima.³⁹

³⁹ Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Alfabeta Bandung: 2008) hlm.275

$$F = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}}$$

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan setelah uji pesyaratan analisis data, yaitu setelah diketahui varian homogen atau tidak. Untuk varian homogen namun n (sampel) berbeda, maka digunakan rumus t – test dengan *Pooled varian*.⁴⁰ Dengan $dk = n_1 + n_2 - 2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) s_1^2 + (n_2 - 1) s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung

$\bar{x}$ = nilai rata-rata

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel

Bila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka, H_0 diterima. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru. Namun bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. maka H_0 ditolak, dan kesimpulannya terdapat perbedaan kinerja antara guru yang belum dan yang sudah sertifikasi guru.

⁴⁰ Ibid, hlm.273

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data kinerja guru setelah sertifikasi guru (x_1)

Data kinerja guru setelah sertifikasi diperoleh melalui pengisian penilaian berupa penilaian atasan terhadap guru yang mewakili kompetensi kinerja yang dimiliki oleh guru, yang dilakukan wakil kepala sekolah bidang kurikulum kepada guru yang telah disertifikasi sejumlah 30 orang. Berikut adalah table distribusi frekuensi ditribusi kinerja guru yang telah sertifikasi guru:

Tabel IV.1

Distribusi frekuensi kinerja guru setelah sertifikasi guru

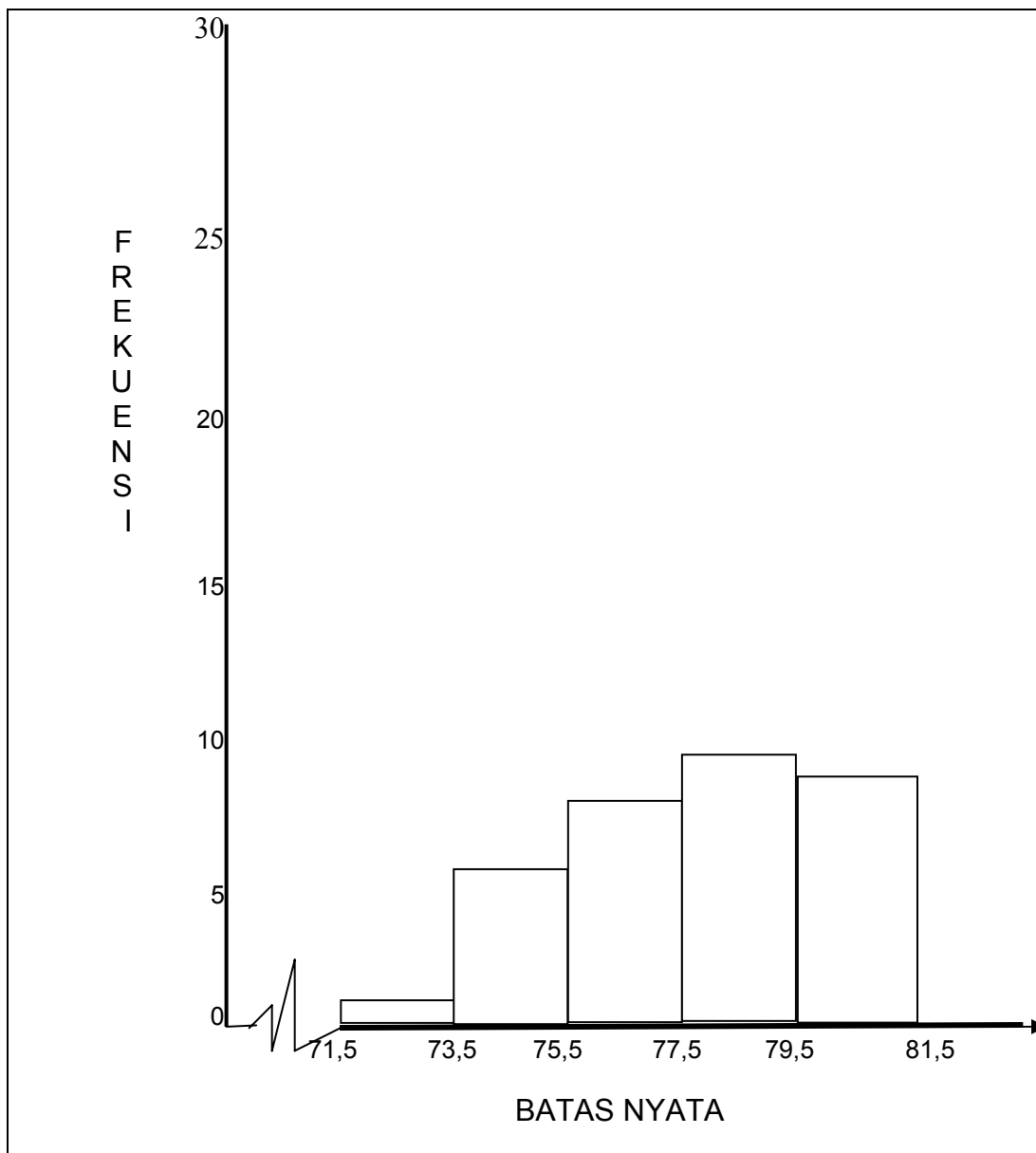
Kelas Interval	Batas Atas	Batas Bawah	Frek Absolut	Frek Relatif
72 – 73	71,5	73,5	1	3,33%
74 – 75	73,5	75,5	5	16,67%
76 – 77	75,5	77,5	7	23,33%
78 – 79	77,5	79,5	9	30%
80 – 81	79,5	81,5	8	26,67%
Jumlah			30	100%

Dari ke 30 orang responden tersebut dikumpul, menghasilkan Skor Terendah 73 dan Skor Tertinggi 80, Skor Rata-rata X_1 sebesar 77,7 Varians (S^2) sebesar 4,4241 dan Simpangan Baku (SD) sebesar 2,1033 .

Data distribusi frekuensi kinerja guru setelah sertifikasi guru dapat dilihat dimana rentang skor adalah 7, banyaknya interval kelas 5 dan panjang kelas adalah 1.

Grafik IV.1

Grafik histogram kinerja guru setelah sertifikasi guru



Dari grafik tersebut dapat digambarkan bahwa kinerja guru yang telah disertifikasi sebanyak 30 orang .Frekuensi terbanyak ada di nilai antara 77,5 sampai dengan 79,5. yakni lebih dari 25%. Dan yang paling sedikit sebanyak 3,33% yakni sebanyak 1 orang guru. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru yang telah disertifikasi tergolong baik. Karena sebagian besar nilai kinerja guru adalah 77,5 – 79,5.

2. Data kinerja guru sebelum sertifikasi guru (x2)

Data kinerja guru sebelum sertifikasi diperoleh melalui pengisian penelitian berupa penilaian atasan terhadap guru yang mewakili kompetensi kinerja yang dimiliki oleh guru, yang dilakukan wakil kepala sekolah bidang kurikulum kepada guru yang telah disertifikasi sejumlah 31 orang. Berikut ini adalah table distribusi frekuensi kinerja guru yang belum sertifikasi guru :

Tabel IV.2

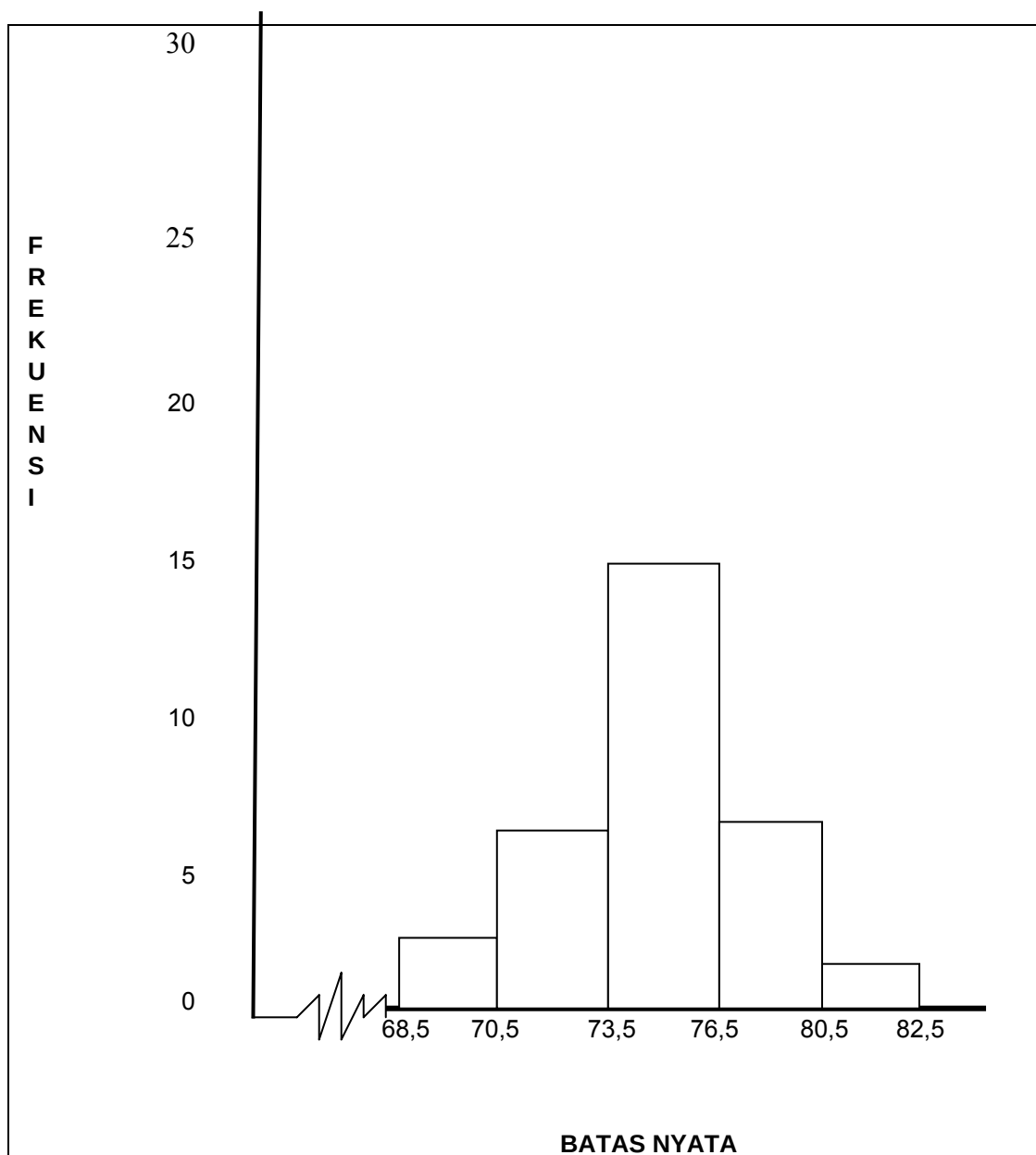
Distribusi frekuensi kinerja guru yang belum disertifikasi

Kelas Interval	Batas Atas	Batas Bawah	Frek Absolut	Frek Relatif
68 – 70	67,5	70,5	3	9,67%
71 – 73	70,5	73,5	5	16,12%
74 – 76	73,5	76,5	15	48,38%
77 – 79	76,5	80,5	6	19,35%
80 - 82	80,5	82,5	2	6,45%
Jumlah			31	100%

Dari ke 31 orang responden tersebut dikumpul, menghasilkan skor terendah 70 dan skor tertinggi 80, skor rata-rata $\bar{X}_2$ sebesar 75,03. Varians (S^2) sebesar 7,7656 dan simpangan baku (SD) sebesar 2,7866 Data distribusi frekuensi

kinerja guru setelah sertifikasi guru dapat dilihat dimana rentang skor adalah 10, banyaknya interval kelas 5 dan panjang kelas adalah 2

Grafik IV.2
Grafik histogram kinerja guru yang belum disertifikasi



Dari grafik histogram tersebut dapat digambarkan bahwa kinerja guru yang belum disertifikasi sebanyak 31 orang. Frekuensi terbanyak ada di nilai 73,5 sampai dengan 76,5 % yakni sebanyak 48,38% atau hampir separuh dari total

guru yang telah disertifikasi. Dan yang paling sedikit sebanyak 3,33% yakni sebanyak 1 orang guru.

B. Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah data yang diolah berdasarkan data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan untuk data hasil kinerja guru yang telah sertifikasi guru (X1), dan yang belum disertifikasi(X2). Pengujian dilakukan dengan uji Lilifors.

Dalam pegujian normalitas terhadap hasil kinerja guru yang telah sertifikasi guru diperoleh L hitung sebesar 0,1401 dan angka kritis L tabel adalah 0,161. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa distribusi frekuensi kinerja guru yang telah sertifikasi guru normal. Sedangkan pengujian normalitas terhadap hasil kinerja guru yang belum disertifikasi diperoleh L hitung sebesar 0,1129 dan angka kritis L tabel adalah 0,1591. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa distribusi frekuensi kinerja guru yang belum disertifikasi guru normal.

Berdasarkan pengujian data terhadap dua variable tersebut yang diteliti ternyata semuanya normal. Oleh karena itu penelitian ini dapat dilanjutkan pengujian hipotesis.

2. Uji Homogenitas Data

Dilakukan uji homogenitas untuk menguji homogenitas varians dengan menggunakan uji F pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian homogenitas membuktikan bahwa varian homogen yakni, $\sigma_1 = \sigma_2$. karena ternyata F hitung lebih kecil dari F tabel ($0,1517 > 1,84$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa varian kedua kelompok tersebut homogen.

3. Pengajuan Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menghasilkan besaran angka t hitung sebesar 4,2654, dari daftar distribusi t table pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n_1 + n_2 - 2 = 59$ diperoleh t table = 1,67. Sehingga diperoleh t hitung $>$ t table. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dan pengujian memberikan hasil yang berarti. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru antara guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, diketahui bahwa adanya perbedaan kinerja antara guru yang telah lulus sertifikasi guru dan belum lulus sertifikasi guru di SMAN 21 Jakarta. Hal ini dikarenakan hasil uji t-test menunjukkan bahwa t hitung $>$ t table sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dengan demikian terdapat perbedaan kinerja antara guru yang telah lulus sertifikasi guru dan belum lulus sertifikasi guru.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sampai pada tingkat kebenaran mutlak dari hasil uji hipotesis tersebut. Peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan oleh satu orang atasan berkewenangan , sehingga apabila dilakukan oleh orang yang berbeda akan menghasilkan nilai-nilai yang berbeda.

2. Variabel terikat yakni kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh sertifikasi guru, namun juga fakto-faktor lainnya.
3. Hasil penelitian hanya berlaku pada SMA Negeri 21 Jakarta dan tidak dapat digeneralisasi pada sekolah yang lain. Karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI & SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara guru yang telah lulus sertifikasi guru dan yang belum lulus sertifikasi guru pada guru di SMAN Negeri 21 Jakarta. Kinerja merupakan prestasi kerja, hasil kerja dan pencapaian kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kinerja tersebut diukur melalui perbandingan hasil 4 kompetensi guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sedangkan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, yang bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.

Setelah diadakan pengujian, ternyata kinerja guru yang telah disertifikasi berbeda atau lebih tinggi dibandingkan kinerja guru yang belum lulus sertifikasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa program pemerintah yang tercantum dalam UUGD no.14 th 2005 mengenai seertifikasi guru telah berhasil meningkatkan mutu guru, dan otomatis akan meningkatkan mutu pendidikan nasional. Bagi guru yang belum lulus sertifikasi pun berusaha untuk menaikan kinerjanya agar dapat lulus sertifikasi guru, bukan hanya termotivasi untuk mendapatkan insentif dari pemerrintah, namun juga agar dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara guru yang telah lulus sertifikasi guru dan yang belum lulus sertifikasi guru pada guru di SMAN Negeri 21 Jakarta.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini telah memberikan implikasi antara lain : (a) implikasi terhadap SMAN 21 Jakarta, (b) implikasi terhadap UUGD no.14 th.2005, (c) implikasi terhadap anak didik.

1. Implikasi terhadap SMAN 21 Jakarta.

Guru memberikan peran yang sangat besar dalam proses belajar-mengajar yang terjadi disekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang telah lulus sertifikasi guru lebih tinggi prestasi kinerjanya dibandingkan yang belum lulus sertifikasi guru. Sehingga terjadi perbedaan hasil kerja guru. Jika semua guru dapat meningkatkan kinerjanya baik sebelum dan setelah sertifikasi guru maka SMAN 21 akan lebih memberikan pengajaran yang lebih baik bagi anak didiknya.

2. Implikasi terhadap UUGD no.14 th.2005. Guru yang telah lulus

Sertifikasi guru telah berhasil mewujudkan rencana pemerintah mewujudkan pendidikan yang lebih baik. Hal ini tercermin dalam penelitian ini. Kinerjanya lebih tinggi dibandingkan guru yang belum sertifikasi guru.

3. Implikasi terhadap anak didik.

Anak didik merupakan objek nyata yang dapat merasakan dampak dari kesuksesan program sertifikasi guru tersebut. Karena guru yang telah lulus

sertifikasi guru secara empiris telah memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang belum.

C. Saran

Berdasarkan implikasi dari penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut :

1. Kinerja guru harus tetap ditingkatkan walaupun belum lulus sertifikasi guru, agar dapat meningkatkan taraf hidup mereka melalui pendekatan insentif guru guna lebih memenuhi kebutuhan hidup guru agar terselenggaranya pendidikan yang lebih baik.
2. Sertifikasi guru terbukti dapat meningkatkan kinerja para guru, oleh karena itu pemerintah perlu mengupayakan berbagai upaya lainnya selain sertifikasi guru ini guna meningkatkan kinerja guru demi terwujudnya pendidikan nasional yang sukses.
3. Diperlukan adanya pemantauan secara terus-menerus dan menyeluruh kepada guru yang telah lulus sertifikasi guru oleh atasan maupun pihak pemerintah guna terpeliharanya kualitas kinerja guru yang telah sertifikasi guru demi terwujudnya pendidikan nasional yang lebih baik.
4. Penelitian ini terbatas pada pengkajian masalah perbedaan kinerja guru antara guru yang telah lulus dan belum lulus sertifikasi guru. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mengungkapkan perbedaan kinerja guru lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Authors Guide. Sertifikasi guru bersertifikat belum memuaskan.* [http://sertifikasi.guru.blog.dada.net/post.06/10/2009/Majalah Komunitas](http://sertifikasi.guru.blog.dada.net/post.06/10/2009/Majalah%20Komunitas). (diakses tanggal 5 Januari 2010)
- Bahri Djamarah, Syaiful. *Guru dan Anak Didik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Intanghina. *Peranan Diklat Sertifikasi Guru dan Kemampuan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru*. <http://intanghina.wordpress.com> /2009/03/30/. (diakses tanggal 8 Januari 2010)
- Lembaga Kajian Pendidikan Keislaman dan Sosial, Standar Nasional Pendidikan, Ciputat: Hanis Print, 2005
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : ROSDA, 2008
- Muslih, Masnur. *Sertifikasi Guru Menuju Profesional Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007
- Nitisemoto, Alex S. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- Parlindungan, Firman. *pengaruh-negatif-sertifikasi-guru-berbasis-portofolio-terhadap-kinerja-dan-kompetensi-guru*. <http://www.infodiknas.com/July2009>) (diakses tanggal 2 Januari 2010)
- PP.No.74.2008 <http://www.ditjenpum.go.id/hukum/2008/2008/pp/2008pp74.pdf> (diakses tanggal 8 Januari 2010)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004
- Sri Adiarti. *Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Skolar Jurnal Kependidikan. Universitas Negeri Padang, 2001
- Srimulyo. *Kinerja-guru-dan-faktor-faktor yang mempengaruhi* <http://cindoprameswari.blogspot.com> /2009/02/ (diakses tanggal 5 Januari 2010)
- Subroto, Suryo, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Sudrajat Akhmad, *Manajemen pendidikan*. 2008. [http:// fusliyanto.Wordpress.com/about/](http://fusliyanto.wordpress.com/about/) dalam manajemen kinerja guru. (diakses tanggal 5 Januari 2010)
- Tim Penyusun Sertifikasi Guru. *Rambu-rambu PLPG* ([http://sertifikasiguru.org/uploads /File/panduan /plpg_rambu.doc](http://sertifikasiguru.org/uploads/File/panduan/plpg_rambu.doc).) (diakses tanggal 5 Januari 2010)

Tuhusetya, Sawali. *Kinerja Guru dan Sertifikat Pendidik* . <http://sertifikasiguru.blog.dada.net/post /1207113967/ 30032009> (diakses tanggal 2 Januari 2010)