

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) “ mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ”.

Kamus bahasa Indonesia. “Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja guru merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pendapat lain mengatakan kinerja adalah “tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. (Sulistyorini, 2001)

Pengertian kinerja menurut Endro Sumardjo (2004: 4) adalah : “kemampuan yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan profesinya”.

Adapun ahli lain berpendapat Tempe A.Dale (1992: 21) bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Fatah (1996: 21) “menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motifasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan”.

Demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil

yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

1.1 Evaluasi kinerja

Menurut Agus Sunyato dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 11) mengemukakan bahwa sasaran sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.

Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan .

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

2. Pengertian Guru

Salah satu komponen pendidikan adalah guru, guru merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Berkaitan dengan itu pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada Bab 1 pasal 1 ayat (1) :” Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dinyatakan dalam pasal 39 (2) tentang pengertian pendidik sebagai berikut “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 perguruan tinggi”.

Menurut Dedi Supriyadi (1999: 7), “guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam taraf sedang tumbuh (*emerging profession*) yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh profesi-profesi lainnya sehingga guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi profesional”.

“Guru adalah suatu jabatan profesional yang harus memenuhi kriteria profesional, yang meliputi syarat-syarat fisik, mental/kepribadian, keilmiahan/pengetahuan, dan keterampilan”.(Oemar Hamalik, 2002: 59)

Menurut N.A Ametabun dalam Rina (2005: 15) bahwa “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik di sekolah maupun di luar sekolah”.

Berdasarkan pengertian teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab yang mengandung pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional yang terkait dengan upaya untuk mencerdaskan anak bangsa dalam semua aspek, baik spritual, emosional, intelektual, fisik, maupun aspek yang lain. Guru yang menjadikan suatu profesinya untuk menyampaikan kepada murid-murid dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam pandangan yang berbeda, guru seharusnya bukan hanya sebagai pendidik saja tetapi juga sebagai pengajar sekaligus pelatih. Guru sebagai profesi secara khusus tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional,

Pasal 39 ayat (1) dan (2) sebagai berikut :

Pasal 39 ayat (1) :

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pasal 39 ayat (2) :

Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertujuan 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.

a. Peranan dan Tugas Guru

Guru memegang peranan penting yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran seorang guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat yang multikultural dan multidimensional, di mana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim. Peranan guru adalah suatu komponen dari dasar-dasar interaksi belajar mengajar. Sebagaimana dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman (1984: 1) “peranan guru adalah serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuan”.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian (Depdiknas : 2005).

Proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi di dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa.

Dimana tugas dari guru berpusat pada :

- a. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
- c. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi, seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri. Demikianlah dalam proses belajar mengajar, guru tidak terbatas penyampai ilmu pengetahuan. (Slameto, 2002: 19)

Menurut Moh. Uzer Usman (1990: 13) terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Disamping peran sebagai pengajar, guru juga berperan sebagai pembimbing, artinya memberikan bantuan kepada setiap individu untuk mencapai pemahaman dan pengarahannya yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat (Oemar Hamalik, 2002: 19) yang mengatakan “bimbingan adalah proses pemberian bantuan terhadap individu untuk mencapai pemahaman diri dan pengarahannya yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah, keluarga serta masyarakat”. Peranan guru meliputi banyak aspek, dimana setiap aspek memiliki tujuan yang sama yaitu menjadikan anak didik menjadi manusia yang cerdas dan berguna bagi Bangsa dan Negara.

Menurut Moh. Uzer Usman (1984: 14) "peranan guru meliputi beberapa aspek yaitu :

- a. Peranan guru sebagai demonstrator
- b. Peranan guru sebagai pengelolah kelas
- c. Peranan guru sebagai fasilitator dan mediator
- d. Peranan guru sebagai evaluator

Sementara itu Soetomo (1993: 17) menyatakan "peranan guru dalam proses pendidikan di sekolah adalah :

1. Guru sebagai pendidik
2. Guru sebagai pengajar
3. Guru sebagai pembimbing
4. Guru sebagai administator

Menurut Prawoto (1981: 21) "peranan guru dalam belajar mengajar meliputi beberapa hal, seperti :

1. Peranan guru sebagai informator
2. Peranan guru sebagai organisator
3. Peranan guru sebagai motivator
4. Peranan guru sebagai fasilitator
5. Peranan guru sebagai evaluator

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, peranan guru dalam proses pembelajaran akan meliputi banyak hal sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru dapat berperan sebagai pembimbing apabila tersebut sedang membutuhkan bimbingan dalam

belajar, selain itu juga guru dapat berperan sebagai organisator, motivator, informator, dan fasilitator.

b. Kompetensi guru

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Ditampilkan melalui unjuk kerja. Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik (Rusmini, 2003: 45)

Undang-Undang guru dan dosen No. 14/2005 dan peraturan pemerintah no 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya.

Imron (1995: 32) mengemukakan 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru, yaitu :

1. Menguasai bahan
2. Menguasai landasan pendidikan
3. Menyusun program pengajaran
4. Melaksanakan program pengajaran
5. Menilai proses dan hasil belajar
6. Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan
7. Menyelenggarakan administrasi sekolah
8. Mengembangkan kepribadian
9. Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat
10. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar

Sedangkan menurut Moh. Uzer Usman (2002: 32) bahwa jenis-jenis kompetensi guru, antara lain :

1. Kompetensi kepribadian meliputi : mengembangkan kepribadian, berinteraksi, dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
2. Kompetensi profesional antara lain menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

3. KINERJA GURU

3.1 Konsep kinerja guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Ondi Saondi, 2010: 21)

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan kinerja guru dapat dikatakan unggul (*exelence performance*) jika mereka memiliki

integritas wibawa. ([Http://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerja-guru-masa-depan.doc](http://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerja-guru-masa-depan.doc))

3.2 Kriteria Kinerja Guru

Kriteria kinerja guru merupakan batas tuntutan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pada waktu menampilkan kinerjanya

Menurut A. W. Wijaya (1986: 71) kinerja seseorang guru dikatakan tinggi, jika :

1. Memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi
2. Memegang teguh rahasia jabatan
3. Membela kepentingan organisasi
4. Kepentingan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan diri sendiri
5. Memiliki rasa solidaritas dan semangat yang tinggi
6. Menghormati dan menghargai atasan

Seorang guru dikatakan kinerjanya rendah, jika :

1. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan rendah
2. Mau membocorkan rahasia jabatan
3. Masa bodoh terhadap organisasi
4. Rasa solidaritas rendah dan kerjasama sulit dicapai
5. Mau menjelekkan atasan atau sesama rekan

Sedangkan menurut Piet A. Sehartian dan Frans Mataheru (1981: 276) seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika ditandai dengan :

1. Penuh kegembiraan hati
2. Ketetapan hati
3. Antusiasme
4. Rasa senasib seperjuangan
5. Ingin kerjasama

Seorang guru dikatakan kinerjanya rendah, jika :

1. Melamun dan bermalas-malasan
2. Suka mengganggu
3. Sering meninggalkan tugas
4. Sering absen
5. Selalu cekcok dengan orang lain
6. Apatis terhadap tugas
7. Selalu datang terlambat

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar penuh rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi sehingga menjadi orang yang profesional di dalam bidangnya.

3.3 Indikator - Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001: 21)

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003: 21) mengemukakan ada empat kriteria kinerja, yaitu :

1. Karakteristik individu
2. Proses
3. Hasil,dan
4. Kombinasi antar karakter individu, proses, dan hasil.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi :

1. Unjuk kerja
2. Penguasaan materi
3. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
4. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001: 23)

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu :

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai administator kelas. (Danim.S, 2002: 23)

Uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru, antara lain :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

3.4 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivision*).

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya aka dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

c. Faktor dari dalam diri sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar .

5) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

Menurut Dede Rosyada dalam bukunya Paradigma Pendidikan Demokratis bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak
- b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswasiswanya
- c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan
- d) Guru harus menguasai kelas
- e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.

6) Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:

Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- a) Mengembangkan filsafat pendidikan
- b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
- c) Merencanakan program supervisi
- d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian mengajar.

Menurut Buchori Zainun (1988: 91) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pemimpin kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan bawahan.
2. Kepuasan terhadap tugas dan pekerjaan karena memperoleh tugas yang disukai.
3. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi.
4. Rasa kemanfaatan begi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan yang harus diwujudkan bersama.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.

3.5 Pembinaan Kinerja Guru

Kinerja guru dapat maksimal jika ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif dan menurut Soetjipto (2004: 35) hal ini bisa terwujud jika :

1. Menjunjung tinggi martabat profesi
Pihak lain harus dapat menjaga pandangan dan kesan dari pihak luar atau masyarakat, agar mereka jang sampai mempunyai pandangan yang rendah atau remeh terhadap profesi guru.
2. Menjaga dan memlihara kesejahteraan
Kesejahteraan dapat dipandang dari dua sudut, yaitu kesejahteraan lahir (material)

Faktor-faktor lain yang diperlukan dalam pembinaan

1. Rasa aman dan hidup layank
2. Kondisi kerja yang menyenangkan
3. Rasa diikutsertakan
4. Perlakuan yang jujur dan wajar

5. Rasa mampu
6. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan
7. Ikut ambil bagian dalam pembentukan (*policy*) sekolah
8. Kesempatan untuk mempertahankan (*self respect*).

(Sahertian dan Mataheru, 1981: 276)

B. TINJAUAN SERTIFIKASI GURU

a. Pengertian Sertifikasi Guru Dalam Jabatan

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 tahun 2007 Pasal 1 ayat (1), mengatakan bahwa : “Sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah Proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.”

Menurut Bedjo Sujanto (2009: 7) menyatakan sertifikasi guru yaitu program yang didesain untuk melihat kelayakan guru dalam berperan sebagai agen pembelajaran yang dapat mewujudkan pendidikan nasional.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. (Farida Sarimaya 2008: 14). Sedangkan menurut Suyatno (2008: 2) menyatakan program sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah : “proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru”. Saat ini, istilah guru dalam jabatan di sekolah memiliki maksud bahwa seorang guru harus berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

Guru dalam jabatan adalah guru PNS dan Non PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidik, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat, dan sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis menyimpulkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru setelah memenuhi standar kompetensi guru.

b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

1. Tujuan Sertifikasi Guru

Undang-Undang tentang Guru dan Dosen maupun peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, melalui sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikasi pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

Bedjo Sujanto (2009: 8) mengatakan tujuan dari sertifikasi bagi guru dalam jabatan, yaitu:

- a. Memperhatikan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan. Mutu siswa sebagai hasil proses pendidikan akan sangat ditentukan oleh kecerdasan, minat, dan upaya siswa bersangkutan.
- c. Meningkatkan martabat guru. Dengan segala pendidikan formal dan pelatihan yang diikuti, diharapkan guru mampu “memberi” lebih banyak kepada kemajuan siswa.
- d. Meningkatkan profesionalitas guru. Mutu profesionalitas guru banyak ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri lain oleh guru yang bersangkutan.

2. Manfaat Sertifikasi Guru

Sertifikasi bagi guru dalam jabatan menjadi program pemerintah yang gencar dilaksanakan mempunyai manfaat bagi guru bila seorang guru tersebut dapat menggunakannya menunjukkan ke peningkatan kualitas.

Bedjo Sujanto (2009: 10) mengatakan manfaat sertifikasi bagi guru dalam jabatan, yaitu:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang merugikan dan merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru.

c. Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Mengingat proses sertifikasi banyak melibatkan instansi dan pada tahun 2007 ini baru pertama kali diselenggarakan maka diperlukan pedoman sertifikasi bagi guru dalam jabatan.

Suyatno (2008: 59) menyebutkan ada enam pedoman dasar hukum pelaksanaan sertifikasi, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
5. Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 1.UM.01.02-253.
6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.

Memiliki pedoman sertifikasi guru ini berarti sudah memiliki landasan hukum untuk segera melaksanakan sertifikasi secara bertahap dan dengan adanya pedoman ini bertujuan agar instansi yang terkait dengan sertifikasi guru dalam jabatan memiliki acuan kerja dan persepsi yang sama tentang penetapan peserta

dan pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan selain inti dasar hukum ini bertujuan untuk memberikan panduan bagi guru dalam mengikuti sertifikasi sehingga guru dapat mempersiapkan kelengkapan dokumen sertifikasi yang diperlukan.

d. Prinsip Sertifikasi Guru

Prinsip sertifikasi guru yang tegas terhadap pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan ini diharapkan akan teraturnya pelaksanaan program sertifikasi bagi guru dalam jabatan.

Suyatno (2008: 27) menyebutkan ada lima prinsip dilaksanakannya sertifikasi bagi guru dalam jabatan, yaitu :

1. Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
 - a. Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikasi pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan Nasional.
 - b. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberi peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi.
 - c. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggung jawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.
2. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan guru dan kesejahteraan guru.
3. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.
4. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis
5. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

e. Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan

1. Lembaga Penyelenggaraan

Sertifikasi guru diselenggarakan oleh LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Dasar hukum dari penyelenggaraan sertifikasi ini sesuai dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 11 ayat (2) yang berbunyi :

....sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tersebut maka sertifikasi guru diselenggarakan oleh LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Persyaratan perguruan tinggi pelaksanaan sertifikasi guru adalah :

- a. Memiliki program studi pengadaan tenaga kependidikan yang Terakreditasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Komponen utama yang diseleksi menyangkut :
 - 1) Jumlah program studi kependidikan
 - 2) Peringkat akreditasi Badan Akreditasi Nasional (BAN) perguruan tinggi tiap program studi kependidikan
 - 3) Sumber Daya Manusia (SDM) setiap program studi
 - 4) Saran dan Prasarana
 - 5) Laporan Evaluasi program Studi berdasarkan Evaluasi Diri (EPSBED) setiap program Studi Kependidikan.

Perguruan tinggi bersangkutan akan memberikan sertifikasi yang berlaku sepanjang yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Persyaratan Umum Peserta Sertifikasi Guru

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan pada pasal 1 ayat (2) Menyatakan bahwa : “Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi sarjana (S-1) atau diploma empat (D-1V).

Selain itu Farida Sarimaya (2008: 14) mengatakan ada lima hal lagi yang Menjadi syarat umum sertifikasi bagi guru dalam jabatan, yaitu:

- a. Memiliki kualifikasi akademik
- b. Memiliki kompetensi
- c. Memiliki sertifikat pendidik
- d. Sehat jasmani dan rohani
- e. Memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

3. Kriteria Penetapan Peserta sertifikasi Guru

Penetapan peserta sertifikasi merupakan kegiatan terpenting dalam Pelaksanaan sertifikasi guru. Penentuan guru calon peserta sertifikasi guru dalam jabatan menggunakan sistem rangking bukan berdasarkan seleksi melalui tes.

Bedjo Sujanto (2009: 17) kriteria penyusunan rangking (setelah memenuhi syarat kualifikasi akademik S1/D-1V) yang menjadi dasar urutan prioritas, yaitu:

- 1). Masa Kerja/Pengalaman Mengajar
- 2). Usia
- 3). Pangkat/Golongan
- 4). Beban Mengajar
- 5). Jabatan atau Tugas Tambahan
- 6). Prestasi Kerja

Penetapan kriteria calon peserta sertifikat guru dalam jabatan dilakukan secara transparan, yang dibuktikan dengan pengumuman secara terbuka oleh Dinas Pendidikan Provinsi atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Dengan cara demikian, publik akan mengetahui siapa saja yang berkesempatan mengikuti sertifikasi pada tahun tertentu.

4. Penilai Sertifikasi Guru

Guru yang mengikuti sertifikasi dinilai oleh asesor. Asesor ini akan menilai dan membuat keputusan terhadap nilai, mutu, dan penilaian lain terhadap dokumen persyaratan peserta sertifikasi. Penilaian yang dilakukan oleh asesor didasarkan kompetensi guru peserta sertifikasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Asesor diseleksi dan dipilih oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi. Rektor dari perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi yang akan menetapkan asesor tersebut.

Bedjo Sujanto (2009: 21) menyebutkan ada lima kriteria menjadi asesor, yaitu :

- a. Warga Negara Indonesia yang berstatus sebagai dosen, widyaiswara, instruktur/guru senior, atau pengawas dilingkungan Dinas Pendidikan yang bersertifikat pendidikan.
- b. Sehat jasmani dan rohani, sehingga mampu melaksanakan tugas sertifikasi guru.
- c. Memiliki komitmen dan sanggup melaksanakan sertifikasi guru secara obyektif.
- d. Berpendidikan minimal S2 (ada unsur kependidikan).
- e. Berpengalaman mengajar, melatih, atau membimbing guru atau calon guru dalam rentang lima tahun terakhir dalam bidang yang sesuai.

f. Jalur Sertifikasi Guru

1. Jalur penilaian portofolio

Guru yang akan menjadi peserta sertifikasi menyiapkan folder berisi dokumen-dokumen prestasi selama mengajar berdasarkan pedoman

penyusunan yang telah ditetapkan. Pemerintah menentukan LPTK untuk melakukan penilaian portofolio.

Bedjo Sujanto (2009: 26) syarat-syarat guru yang bisa mengikuti sertifikasi jalur penilaian portofolio yaitu :

- a. Mempunyai standar akademik minimal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dari program studi yang terakreditasi.
- b. Menjadi pengajar disekolah umum yang dipayungi Departemen Pendidikan Nasional.
- c. Guru PNS yang mengajar pada stuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah atau guru yang diperbantukan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.
- d. Bekerja sebagai guru non-PNS dengan status guru tetap yayasan (GTY) atau guru yang diangkat oleh Pemda.
- e. Telah mengajar minimum 5 tahun pada sekolah tertentu.
- f. Memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).

2. Jalur pendidikan

Sertifikasi juga mungkin dilakukan lewat jalur pendidikan. Pilihan ini dipakai untuk mengakomodasi para guru muda atau guru junior yang belum memiliki jam terbang tinggi dalam profesinya sebagai pengajar di sekolah.

Bedjo Sujanto (2009: 31) syarat-syarat guru yang bisa mengikuti program sertifikasi melalui jalur pendidikan yaitu :

- a. Mempunyai gelar sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dari program studi yang sudah terakreditasi.
- b. Menjadi guru pengajar di sekolah umum di bawah naungan Depdiknas.
- c. Guru PNS atau guru yang diperbantukan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat atau pemerintah daerah.
- d. Guru non-PNS, yaitu guru tetap yayasan (GTY) atau guru yang mengajar pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah.
- e. Memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).
- f. Guru SD yang meliputi guru kelas dan guru pendidikan jasmani (penjas).
- g. Guru SMP (bidang studi PKn, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, IPA, IPS, Kesenian, Penjas, dan guru Bimbingan Konseling) yang diprioritaskan bagi yang mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan S1 sesuai latar belakang pendidikannya.

- h. Telah mengajar paling tidak 5 tahun dengan maksimum usia 40 tahun pada saat mengajukan aplikasi untuk sertifikasi
- i. Bersedia mengikuti kuliah selama dua semester dan meninggalkan tugas mengajar
- j. Mendapat persetujuan dari dinas pendidikan kabupaten/kota dengan catatan proses KBM di sekolah tidak terbengkalai.

C. KERANGKA PIKIR

Menurut Haris Mujiman (1981: 32) “bahwa yang dimaksud kerangka pikir adalah konsep yang terdiri dari hubungan antara sebab akibat, atau disebut juga kausal hipotesis antara variable bebas dan variable terikat dalam rangka memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti”.

Untuk mengetahui gambaran bagaimana kinerja guru yang telah tersertifikasi di SMA YP Unila Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2011-2012 maka akan disajikan dalam bagan skematik sebagai berikut

X

