

**KINERJA GURU SEKOLAH DASAR BERSERTIFIKASI DI GUGUS I  
KECAMATAN BARADATU KABUPATEN WAY KANAN**

**TESIS**

**Oleh**

**NAZAR KURNIANSYAH NK**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2018**

**ABSTRACT**  
**PERFORMANCING TEACHER CERTIFIED OF BASIC SCHOOL**  
**KECAMATAN BARADATU**

By

Nazar Kurniansyah, NK

This study aims to describe and analyze the Performance of Certified Primary School Teachers in Cluster I District Baradatu Kabupaten Kanan Way. The focus of this research is the performance of certified elementary school teachers in Cluster I District Baradatu Kabupaten Kanan. Research Sub-Figures in the form of Performance of certified elementary school teachers in Gugus I, Baradatu District, Way Kanan District and School and Local Government Efforts in improving the performance of certified primary school teachers in Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan. This research uses qualitative approach, Data Collection Technique using interview, observation and field documentation. Data analysis technique using Interestif Miles Hubberman data pattern. The results of this study indicate that the teacher certification policy can motivate teachers. Because there is an imbaln in the form of additional income in the form of certification allowance indicating the existence of welfare certification benefits teachers SD will increase.

Keywords: Teacher Performance, certification, primary school

## **ABSTRAK**

### **KINERJA GURU SEKOLAH DASAR BERSERTIFIKASI DI GUGUS I KECAMATAN BARADATU KABUPATEN WAY KANAN**

**Oleh**

**Nazar Kurniansyah, NK**

---

pola interaktif data Miles Hubberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kebijakan sertifikasi guru dapat memotivasi guru Karena ada imbaln berupa pendapatan tambahan berupa tunjangan sertifikasi yang mengindikasikan dengan adanya tunjangan sertifikasi kesejahteraan guru SD akan meningkat.

**Kata Kunci :** Kinerja Guru, sertifikasi, sekolah dasar

**KINERJA GURU SEKOLAH DASAR BERSERTIFIKASI DI GUGUS I  
KECAMATAN BARADATU KABUPATEN WAY KANAN**

**Oleh**

**NAZAR KURNIANSYAH NK**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar**

**Magister Pendidikan**

**Pada**

**Jurusan Magister Manajemen Pendidikan**

**Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2018**

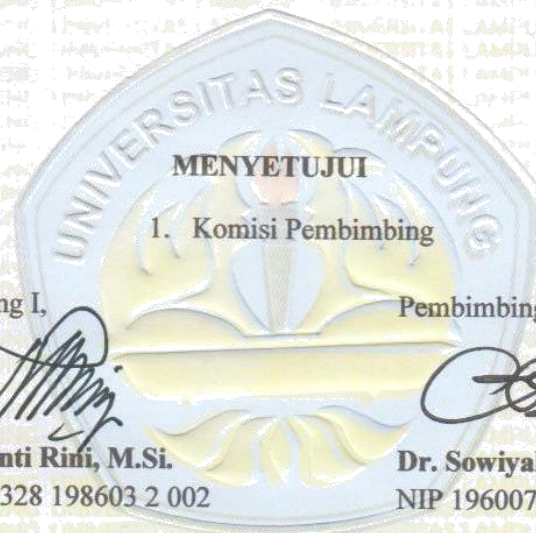
Judul Tesis : Kinerja Guru Sekolah Dasar  
Bersertifikasi di Gugus I Kecamatan  
Baradatu Kabupaten Way Kanan

Nama Mahasiswa : Nazar Kurniansyah N.K

No. Pokok Mahasiswa : 1523012002

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**MENYETUJUI**  
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

**Dr. Riswanti Rini, M.Si.**

NIP 19600328 198603 2 002

Pembimbing II,

**Dr. Sowiyah, M.Pd.**

NIP 19600725 198403 2 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

**Dr. Riswanti Rini, M.Si.**

NIP 19600328 1986032 002

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen  
Pendidikan

**Dr. Sowiyah, M.Pd.**

NIP 19600725 198403 2 001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua

: **Dr. Riswanti Rini, M.Si.**

Sekretaris

: **Dr. Sowiyah, M.Pd.**

Penguji Anggota

: **I. Hasan Hariri, S.Pd., MBA, Ph.D.**

**II. Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M.**

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.**

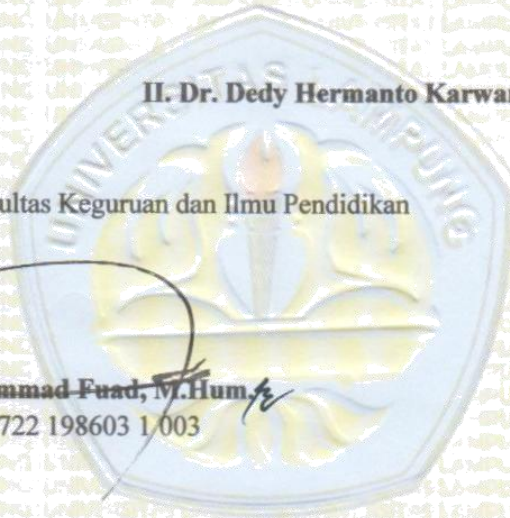
NIP 19590722 198603 1 003

3. Direktur Program Pascasarjana

**Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.**

NIP 19570101 198403 1 020

4. Tanggal Lulus Ujian : **17 Mei 2018**



*(Handwritten signatures of Dr. Riswanti Rini, Dr. Sowiyah, I. Hasan Hariri, and Dr. Dedy Hermanto Karwan)*

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa :

1. Tesis dengan judul “Kinerja Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi Di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten WayKanan” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atas penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etik ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut dengan plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini di serahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas Pernyataan ini, Apabila dikemudian hari ternyata di temukan adanya ketidak beneran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 17 Mei 2018

Peneliti



Nazar Kurniansyah N.K

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Lampung Selatan pada tanggal 09 Oktober 1993.

Pendidikan Formal yang pernah di tempuh penulis

1. TK DHARMA WANITA III Suka Jaya Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI, Lulus Pada Tahun 1998
2. SD Negeri 01 Suka Maju Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI, Lulus Pada Tahun 2004
3. SMP Negeri 3 Mesuji Makmur Kecamatan Mesuji Kabupaten OKI, Lulus Pada Tahun 2007
4. SMA Hidayatul Muslihin Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, Lulus Pada Tahun 2010

Pada tahun 2010 Penulis melanjutkan studi S1 di IAIN Raden Intan Lampung dengan Program Studi Kependidikan Islam (Manajemen dan Supervisi Pendidikan)Lulus pada tahun 2014, selanjutnya Pada tahun 2015 penulis melanjutkan studi Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Lampung hingga sekarang.



## **MOTTO**

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” (QS.ar-Ra’d:11)

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur atas izin dan ridho Allah SWT serta dukungan dari merekalah aku bias sampai pada titik ini, Kupersembahkan karya kecilku ini kepada mereka yang tercinta :

Kedua Orang Tuaku, Adindaku

Almamaterku, Universitas Lampung

## SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya hingga terselesaikannya tesis ini yang berjudul “ **Kinerja Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan**”

Peneliti menyadari bahwa tesis ini tidak dapat di selesaikan tanpa kehendak Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti haturkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P. selaku Rektor Universitas Lampung yang memfasilitasi dalam penulisan sehingga selesainya tesis ini.
2. Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung yang memfasilitasi dalam penulisan sehingga selesainya tesis ini.
3. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang memfasilitasi dalam penulisan sehingga selesainya tesis ini.
4. Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lampung dan sekaligus sebagai pembimbing utama penulisan tesis ini yang telah memberikan masukan, saran dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Dr. Sowiyah, M.Pd. selaku Ketua Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Lampung dan sekaligus sebagai pembimbing kedua penulisan tesis ini yang telah memberikan masukan, saran dan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
6. Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D. selaku penguji I dalam penulisan tesis ini yang telah memberikan masukan, saran dan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
7. Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M. selaku penguji II dalam penulisan tesis ini yang telah memberikan masukan, saran dan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

8. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Pendidikan Yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Pada akhirnya oenulis mengharapkan agar Tesis ini dapat dipergunakan sebaik-baiknya dan dapat memberikan sumbangan untuk ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu pendidikan

Bandar Lampung, 17 Mei 2018

Peneliti,

**Nazar Kurniansyah NK.**

## DAFTAR ISI

Halanan

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>x</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>

### I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Fokus Penelitian dan Subfokus Penelitian .....	13
1.2.1 Fokus Penelitian .....	13
1.2.2 Sub Fokus Penelitian .....	13
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	14
1.4 Tujuan Penelitian .....	14
1.5 Manfaat Penelitian .....	15
1.6 Definisi Istilah .....	16

### II. LANDASAN TEORI

2.1 Guru .....	17
2.1.1 Pengertian Guru .....	17
2.1.2 Tugas-tugas Guru .....	18
2.2 Sertifikasi Guru .....	20
2.2.1 Definisi Sertifikasi Guru .....	20
2.2.2 Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi .....	21
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Sertifikasi .....	22
2.2.4. Mekanisme Pengujian Sertifikasi Guru .....	23
2.2.5. Tunjangan Profesi Guru.....	28
2.2.6 Sertifikasi dan Profesionalisme Guru .....	32
2.3 Kinerja Guru .....	34
2.3.1 Definisi Kinerja Guru .....	34
2.3.2 Indikator Kinerja Guru .....	34
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	36
2.4 Kerangka Berpikir .....	36

### **III. METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan dan Rancangan Penelitian .....	42
3.2 tempat dan waktu Penelitian .....	43
3.3 Kehadiran Peneliti .....	43
3.4 Sumber Data Penelitian.....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.5.1 wawancara .....	49
3.5.2 Observasi .....	50
3.5.3 Dokumentasi .....	50
3.6 Analisis Data .....	52
3.7 Pengecekan Keabsahan Data .....	54
3.8 Tahapan Penelitian .....	56

### **IV . HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Paparan Data Penelitian .....	58
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan .....	59
4.1.2 Kinerja Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi di Gugus I di Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan .....	62
4.2 Temuan peneliti .....	63
4.2.1. Gambaran kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Way Kanan yang telah bersertifikasi .....	63
4.2.2 Upaya Sekolah dan Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Way Kanan	85
4.3 Pembahasan .....	89

### **V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

5.1 Gambaran kinerja Guru SD bersertifikasi di gugus I kecamatan baradatu kabupaten way kanan .....	91
5.1.1 Pemahaman mengenai kebijakan sertifikat guru.....	92
5.2 Kinerja guru setelah mengikuti sertifikasi .....	103

### **VI. SIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Simpulan .....	105
6.2 Saran .....	106

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tujuan nasional pendidikan dapat tercapai apabila ada kemauan untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Menurut Mulyasa (2006:18) Kualitas pendidikan di pengaruhi oleh berbagai komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, iklim pembelajaran yang kondusif serta didukung oleh kebijakan (*political will*) pemerintah baik dari pusat maupun daerah.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru memegang peranan utama dalam peningkatan kualitas pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru diibaratkan sebagai sutradara dan sekaligus sebagai aktor dalam proses pembelajaran. Menurut Usman (dalam Maftullah, 2011) Tugas guru meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses pembelajaran. Tugas yang begitu berat tersebut seharusnya membuat guru menjadi figur yang harus mendapatkan perhatian sentral dan utama.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia akan tercapai apabila guru sebagai pendidik memiliki kinerja yang baik, sehingga proses pendidikan akan berjalan secara optimal.

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. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi paedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan kualitas pendidikan di Indonesia memang kompleks, mulai dari minimnya sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah, pemerataan pendidikan yang belum optimal, akses pendidikan yang terbatas, sistem pendidikan yang tidak menguntungkan guru dan peserta didik profesionalisme guru yang rendah, dana pendidikan yang dimanfaatkan oleh sekelompok orang yang tidak bertanggung jawab, kesejahteraan guru yang masih rendah, hal tersebut mengakibatkan pencapaian tujuan pendidikan terhambat. Oleh karena itu perlu upaya-upaya yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut.

Tujuan nasional pendidikan dapat tercapai apabila ada kemauan untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Kualitas pendidikan di pengaruhi oleh berbagai komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan



prasarana, iklim pembelajaran yang kondusif serta didukung oleh kebijakan (*political will*) pemerintah baik dari pusat maupun daerah.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru memegang peranan utama dalam peningkatan kualitas pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru diibaratkan sebagai sutradara dan sekaligus sebagai aktor dalam proses pembelajaran. Tugas guru meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses pembelajaran. Tugas yang begitu berat tersebut seharusnya membuat guru menjadi figur yang harus mendapatkan perhatian sentral dan utama.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia akan tercapai apabila guru sebagai pendidik memiliki kinerja yang baik, sehingga proses pendidikan akan berjalan secara optimal. Peningkatan kinerja guru perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak. Mengingat peran penting guru dalam dunia pendidikan, guru sebagai profesi mendidik perlu memiliki kualifikasi dan kompetensi.

Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan. Oleh karena itu, guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Keberhasilan suatu bangsa dalam membangun mutu pendidikannya sangat ditentukan oleh mutu gurunya, hal ini dapat dicermati di negara-negara maju. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, persoalan

tentang mutu pendidikan di Indonesia telah lama disorot dari berbagai persektif dan cara pandang yang berkaitan dengan kinerja guru.

Peran guru sebagai tenaga profesional bukan hanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, tetapi juga berkaitan dengan kepribadian yang dapat menjadi pemicu keberhasilan peserta didik. Kepribadian guru dapat mempengaruhi suasana kelas/sekolah, yaitu kepribadian guru yang dapat memberikan kebebasan yang dinikmati anak didik dalam mengeluarkan buah pikirannya maupun mengembangkan kreatifitasnya. Namun kebebasan guru juga terbatas oleh pribadi atasannya (Kepala Sekolah, Pengawas, Kakanwil, sampai Mendikbud). Keseluruhannya dipengaruhi, dibatasi, serta diarahkan pada tujuan pendidikan nasional (Gunawan, 2010).

Salah satu upaya yang dilakukan untuk melaksanakan tujuan pendidikan nasional adalah perbaikan yang dilakukan melalui manajemen pendidikan dengan cara meningkatkan kinerja guru, hal ini karena tantangan di dunia pendidikan saat ini adalah untuk menghasilkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing di era global. Sebagai upaya dalam peningkatan prestasi kerja, tentu saja diperlukan motivasi yang dapat mendorong para guru tersebut untuk berprestasi. Tanpa adanya motivasi, tentu saja usaha tersebut terasa sulit karena tidak adanya dorongan yang bisa membuat para guru termotivasi.

Peningkatan kompetensi guru lewat pendidikan dan pelatihan yang berbasis pada hasil uji kompetensi mulai dilaksanakan melalui program Guru Pembelajar. Penyediaan modul secara daring atau online memberi kesempatan

bagi semua guru untuk mengikutinya. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Sumarna Surapranata, di Jakarta, Kamis (15/9), mengatakan, dari sekitar 2,7 juta guru, lebih dari 90 persen di antaranya telah mengikuti uji kompetensi guru (UKG). Dari UKG tahun 2015 yang diikuti 1,6 juta guru, lebih dari 1,3 juta orang di antaranya memiliki nilai ujian kurang dari 60 dengan skala penilaian 0 hingga 100. Uji kompetensi diikuti guru di TK, SD, SMP, sekolah luar biasa, SMA, dan SMK. Dari ujian ini, hanya 192 guru, sebagian besar adalah guru SMP, memiliki nilai 90-100. Adapun hampir 130.000 guru memiliki nilai 0-30. Sementara itu, dari hasil UKG kepala sekolah dan pengawas sekolah pada tahun 2012, nilai rerata nasional (skala 0-100) kompetensi pengawas sekolah adalah 41,49. Kepala sekolah memiliki nilai rerata nasional 45,92. Data ini berdasarkan hasil uji kompetensi 166.333 kepala sekolah. Kemampuan manajerial merupakan dimensi terkuat (48,87), disusul kemampuan kewirausahaan (48,52), usaha pengembangan sekolah (47,67), kepemimpinan pembelajaran (43,96), dan terendah dimensi supervisi, "hanya" 36,45. ( / *Kualitas Guru Terus Diperbaiki Nilai Uji Kompetensi Sebagian Besar Guru Kurang dari 60/* (<https://www.pressreader.com/indonesia/kompas/>)

Kemampuan guru yang dilandasi motivasi, akan mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Orientasi ini tentu mengarah pada peran guru untuk bertindak secara professional. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja (Dzulfadhli, 2010). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, apabila tidak ada

motivasi, maka hasil kinerjanya tidak akan maksimal. Pada dasarnya motivasi bisa datang dari mana saja, baik dari dalam diri sendiri, maupun dari luar.

Permasalahan kualitas pendidikan di Indonesia memang kompleks, mulai dari minimnya sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah, pemerataan pendidikan yang belum optimal, akses pendidikan yang terbatas, sistem pendidikan yang tidak menguntungkan guru dan peserta didik, profesionalisme guru yang rendah, dana pendidikan yang dimanfaatkan oleh sekelompok orang yang tidak bertanggung jawab, kesejahteraan guru yang masih rendah, hal tersebut mengakibatkan pencapaian tujuan pendidikan terhambat. Oleh karena itu perlu upaya-upaya yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia melalui perluasan dan pemerataan akses pendidikan menjadi masalah serius yang perlu dicapai. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran dan tanggung jawab sangat besar dalam meningkatkan kualitas dan mutu layanan pendidikan. Pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan profesional, termasuk menyiapkan sumber daya manusia yang mampu merespon terhadap perubahan-perubahan yang terjadi misalnya saja globalisasi yang menimbulkan dampak pasar bebas yang berpengaruh pada sistem tenaga kerja, perkembangan informasi, dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya. Peningkatan kinerja guru perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak. Mengingat peran penting guru dalam dunia pendidikan, guru sebagai profesi mendidik perlu memiliki kualifikasi dan

kompetensi keempat standar kompetensi guru antara lain memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat standar kompetensi guru tersebut mutlak harus dikuasai oleh guru sebagai tenaga pendidik dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Upaya-upaya pemerintah untuk meningkatkan dan mengembangkan profesional guru diantaranya melalui program sertifikasi dan uji kompetensi guru. Peningkatan dan pengembangan profesional guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan pencapaian tujuan nasional pendidikan. Peningkatan dan pengembangan profesional guru harus sesuai dengan arah dan tugas atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia bukanlah suatu hal yang mudah, tetapi bukan pula tidak mungkin dilakukan. Program sertifikasi guru merupakan program pemerintah yang bekerjasama dengan LPTK untuk mendidik guru dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat mentransfer ilmu pengetahuan dengan baik. Program sertifikasi yang diselenggarakan oleh pemerintah juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia melalui peningkatan kualitas guru serta kesejahteraannya. Kesejahteraan guru yang meningkat diharapkan guru akan termotivasi untuk memiliki loyalitas dan kesungguhan untuk mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik sehingga berdampak pada kinerja guru yang optimal.

Guru harus senantiasa selalu mengembangkan dan membina kompetensi-kompetensi yang dimiliki demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Pentingnya uji kompetensi dan sertifikasi guru antara lain sebagai

alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru, merupakan alat seleksi penerimaan guru, untuk mengelompokkan guru sesuai kompetensi, sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum, alat pembinaan guru, serta mendorong kegiatan dan hasil belajar yang pada dasarnya untuk peningkatan kinerja guru.

Terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program sertifikasi dan uji kompetensi guru, terdapat permasalahan-permasalahan yang mengiringi program pemerintah tersebut diantaranya ialah, program sertifikasi yang diikuti oleh guru-guru disinyalir hanya berorientasi untuk memperoleh insentif yang berupa tunjangan profesi. Guru sebagai tenaga pendidik yang sering disebut sebagai *agent of learning* (agen pembelajaran) berubah menjadi sosok yang cenderung certificate oriented bukan program *oriented*. Sebagian guru rela mengumpulkan berbagai sertifikat dengan berbagai cara untuk melengkapi portofolio dalam sertifikasi daripada memikirkan strategi atau teknik apa yang akan digunakan ketika mengajar. Selain itu program sertifikasi juga mendapat pro kontra dari berbagai pihak baik dari masyarakat maupun guru sebagai pelaku pendidikan.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang

profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun.

Sertifikasi merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah atas pencapaian kinerja guru. Program sertifikasi menuntut para guru untuk dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik yang professional. Jika para guru tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka secara otomatis pemerintah akan memberhentikan tunjangan sertifikasinya. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Melalui program sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah ini, para guru akhirnya lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja.

Syarat utama untuk mengikuti program sertifikasi adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setelah lulus dari uji kompetensi program sertifikasi, apabila guru lulus dalam persyaratan dan ujian sertifikasi, maka guru akan mempunyai sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar. Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya program sertifikasi adalah memunculkan keinginan para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai tenaga profesional.

Program sertifikasi guru dan bentuk pelatihan lainnya yang dilakukan oleh pemerintah daerah atau lembaga pelatihan yang ditunjuk, Telah

diimplementasikan selama lebih dari satu dekade, namun belum dianggap efektif meningkatkan kinerja guru, Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007:8).

Berdasarkan data dari UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bradatu diperoleh informasi jumlah guru sekolah dasar negeri yang terdapat di gugus I kecamatan Baradatu terdiri atas SDN 01 Mekar Sari memiliki 10 guru berstatus PNS dan 3 guru berstatus honorer, SDN 05 Gunung Katun memiliki 4 guru berstatus PNS dan 3 guru berstatus honorer, SDN 05 Gunung Katun memiliki 4 guru berstatus PNS dan 2 guru berstatus honorer, SDN 01 Banjar Agung terdapat 5 guru berstatus PNS dan 3 berstatus guru honorer, SDN 01 Banjarmasin terdapat 4 guru berstatus PNS Dan 2 guru berstatus guru honorer dan SDN 04 Gunung katun terdapat 4 guru berstatus PNS dan 3 guru berstatus honorer. Berdasarkan data tersebut, jumlah guru SD Negeri yang berada di Gugus I berstatus PNS sebanyak 37 Guru (83,5%) dan guru berstatus honorer sebanyak 18 guru (16,5%).

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah di lakukan.



Kinerja guru adalah prestasi yang di perlihatkan dalam bentuk mengajar guru adalah prestasi yang di perlihatkan dalam bentuk perilaku. Kinerja mengajar guru adalah prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wahyudi, 2012:128). Kinerja guru merupakan prestasi guru sebagai hasil dorongan yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Ukuran kinerja guru yang dikutip dari Morgan, G. B., Hodge, K. J., Trepinksi, T. M., & Anderson, L. W. (2014).

*The validity of the performance measures stems primarily from the connection between the items included on the instruments and results derived from research on teaching Framework for Teaching, for example, exemplifies this structure, with 76 elements, 22 components, and four domains. The four most common domains are Planning, Classroom Environment, Instruction, and Professional Responsibilities, although each of these domains can be, and has been, subdivided. Instruction, for example, has been broken down into Teaching Strategies and Assessment/Evaluation. Similarly, Professional Responsibilities has been parsed into Collegiality/Professionalism and Communication/Community Relations. (Danielson's 2007) ( Ukuran kinerja guru utamanya berasal dari hubungan antara item dalam instrumen dan hasil yang diperoleh dari kerangka mengajar yang terdiri dari empat hal utama berupa perencanaan mengajar, lingkungan belajar, instuksi mengajar dan sikap professional guru . intruksi mengajar berupa strategis mengajar dan penilaian / evaluasi yang berhubungan dengan sikap professional guru (The stability of teacher performance and effectiveness: Implications for policies concerning teacher evaluation.*

Menurut Supardi (2013), “ kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat di lihat dan diukur berdasarkan spesifikasi

atau kriteria kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional’?.

Menurut Eliot dalam *Australian journal of teacher Education* (2015) menyebutkan terdapat empat elemen system penilaian kinerja guru keterlibatan guru dalam proses pembelajaran, warga sekolah mengetahui proses dan kualitas pengembangan pengetahuan, kesempatan dan konsen guru dalam proses pengajaran dan rasa percaya diri guru serta keterlibatkan tim penilaian kinerja dengan bukti yang dapat dipercaya.

Pendapat Elliot (2015) diatas dapat terlihat diartikan bahwa keberhasilan guru dalam mrningkatkan kinerja mengajarnya karena didalam pelaksanaan mengajar seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, kemampuan tersebut dikenal dengn kompetensi pedagogic. Namun pada kenyataanya tidak sesuai dengan teori yang ada, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja guru di SD yang memanfaatkan kompetensi pedagogic tidak maksimal, masih banyak guru yang hanya mengandalkan kemampuan mengajar dengan cara mengajar konvensional tidak berdasarkan kompetensi yang mereka miliki. Dengan adanya kenyataan seperti ini maka dapat dinilai kinerja mengajarnya pun tidak maksimal. Masih banyak guru yang melaksanakan evaluasi yang tidak terstruktur sehingga tidak adanya keseimbangan antara kognitif, efektif dan psikomotor peserta didik.

Serta sikap guru terhadap pemahaman peserta didiknya masih sangat minim sehingga dapat dilihat sikap acuh guru terhadap peserta didik. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru hanya mengandalkan buku bukan pengetahuan atau kemampuan yang mereka miliki, masih banyak guru yang tidak bisa menciptakan suasana kelas yang efektif, dengan adanya suasana kelas yang tidak efektif maka tujuan pembelajaran yang diharapkan tidak tercapai. Oleh karena itu, dalam memperbaiki kekurangan tersebut, banyak factor dan upaya yang harus dilakukan di SD dalam meningkatkan kualitas mengajar guru diantaranya : pembinaan kepala sekolah mengenai penggunaan kompetensi yang dimiliki guru, peningkatan motivasi mengajar guru, dan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

## **1.2 Fokus Penelitian dan Subfokus Penelitian**

### **1.2.1 Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka yang menjadi fokus penelitian adalah kinerja guru Sekolah Dasar bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan

### **1.2.2 Sub Fokus Penelitian**

Adapun sub fokus Penelitian sebagai berikut :

- a. Gambaran Kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan

- b. Upaya Sekolah dan Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah ,maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat di rumuskan sebagai berikut.

- a. Bagaimana gambaran Kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan ?
- b. Bagaimana Upaya Sekolah dan Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada fokus penelitian dan pertanyaan penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

- a. Gambaran Kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan
- b. Upaya Sekolah dan Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan ?

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada hakekatnya penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu yaitu sebagai berikut.

### **a. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam dunia pendidikan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan

### **b. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Dinas Pendidikan**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

#### **b. Bagi Guru**

sebagai acuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

#### **c. bagi sekolah**

sebagai masukan dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan disekolah.

#### **d. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk diterapkan di tempat tugas peneliti.

## **1.6 Definisi Istilah**

### **1.6.1 Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **1.6.2 Sertifikasi Guru**

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik sebagai bentuk profesionalisme kerja guru yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

### **1.6.3 Mutu Guru**

Guru yang memiliki kemampuan untuk tampil dalam unjuk kerja secara profesional. Guru yang bermutu secara profesional memiliki dedikasi dan komitmen yang kuat terhadap kemajuan pendidikan.

### **1.6.4 Mutu Sekolah**

Mutu Sekolah adalah gambaran dan karakteristik pelayanan pendidikan di sekolah secara eksternal dan internal yang menunjukkan kemampuan memmuaskan terhadap kebutuhan yang diharapkan

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Guru

#### 2.1.1 Pengertian Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal (Haryanto dan Aziz, 2009). Sedangkan Menurut Chotimah (2008) Guru adalah Mereka yang memfasilitasi transisi dari pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik memfasilitasi transisi dari pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.

Seorang guru tidak hanya sebagai pendidik dan pengajar, tetapi juga sebagai administrator pada bidang pendidikan dan pengajaran. Guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi di sekolah. Oleh karena itu seorang guru dituntut bekerja secara administrasi teratur. Segala pelaksanaan dalam kaitannya proses belajar mengajar perlu diadministrasikan secara baik. Sebab administrasi yang dikerjakan seperti membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar dan sebagainya merupakan dokumen yang berharga bahwa ia telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Peranan guru sebagai pengajar dan pembimbing dalam kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai factor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan,

rasa aman dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika factor-faktor di atas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik. Guru harus berusaha membuat sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik dan terampil dalam memecahkan masalah.

### **2.1.2 Tugas-tugas Guru**

Guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, maka akan dijelaskan tentang rincian dari tugas utama guru tersebut (Haryanto dan Aziz, 2009).

#### **a. Tugas Mendidik**

Mendidik adalah memberi tuntunan kepada manusia yang belum dewasa oleh manusia yang telah dewasa dalam pertumbuhan dan perkembangannya sampai tercapainya kedewasaan, baik secara rohaniah maupun jasmaniah.

Arti dari dewasa disini adalah anak didik tersebut sudah mampu menyadari dirinya, berdiri sendiri, serta bertanggungjawab. Guru bertindak sebagai penuntun peserta didik dalam pertumbuhan dan perkembangannya sampai

peserta didik menamatkan pendidikannya, hal ini terutama bagi anak didik pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD). Tugas mendidik mengarah pada pembentukan sikap dan nilai-nilai, sehingga peserta didik berperilaku sesuai dengan norma sekolah (tata tertib), norma masyarakat (adat istiadat), norma Negara (Pancasila), dan norma Tuhan (agama).

#### **b. Tugas Mengajar**

Tugas mengajar adalah tugas yang paling dominan bagi guru. Sebagian waktu di sekolah digunakan untuk menyelenggarakan pembelajaran. Guru mewariskan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepada peserta didik. Kegiatan mengajar mengarah pada pengembangan aspek intelektual (kognitif) peserta didik. Pelaksanaan tugas ini diawali dengan perancangan berbagai program. Setelah program-program tersebut selesai dirancang, barulah guru mulai melaksanakan program pembelajaran.

Guru berinteraksi dengan peserta didik melalui pengkajian materi pembelajaran, dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran, yaitu dikuasainya kompetensi-kompetensi tertentu oleh peserta didik.

#### **c. Tugas Melatih**



Tugas melatih mengarah pada penguasaan keterampilan, baik keterampilan fisik maupun keterampilan intelektual. Melalui tugas melatih, guru memberikan stimulus agar muncul respon dari peserta didik.

d. Tugas Mengarahkan

Tugas mengarahkan bisa terjadi pada saat guru sedang melaksanakan tugas mengajar, membimbing, melatih, maupun mendidik. Dalam tugas mengarahkan ini guru dituntut untuk dapat mengarahkan peserta didik ketika sedang mengalami kesulitan didalam proses belajar mengajar.

e. Tugas Menilai

Menilai adalah proses membuat pertimbangan berdasarkan informasi yang tersedia dan mengarah pada pengambilan keputusan. Pelaksanaannya diawali dengan pembuatan alat-alat penilaian, selanjutnya alat-alat tersebut digunakan untuk mengukur aspek-aspek kepribadian peserta didik yang sudah direncanakan. Setelah kegiatan ini, maka diperoleh informasi berupa hasil tes atau non tes ditambah hasil portofolio yang dikembangkan peserta didik. Melalui hasil tersebut maka guru akan membuat pertimbangan data yang ada, kemudian akan didapatkan keputusan akhir berupa pernyataan apakah yang dipertimbangkan itu baik atau buruk, naik atau tidak naik, lulus atau tidak lulus.

f. Tugas Mengevaluasi Peserta Didik

Tugas mengevaluasi peserta didik ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat perkembangan akhir dari hasil pembelajaran. Biasanya dilakukan diakhir semester, guru akan mengevaluasi hasil belajar siswa apakah ada kemajuan atau tidak dari kegiatan belajar mengajar yang diikuti oleh peserta didiknya.

Selain tugas-tugas pokok guru tersebut, guru memiliki peran sebagai berikut:

a. Fasilitator Perkembangan Siswa

Kemampuan dan potensi yang dimiliki siswa tidak mungkin dapat berkembang dengan baik apabila tidak mendapat rangsangan dari lingkungannya. Ketika berada di sekolah, guru dan siswa secara individual diharapkan telah mempunyai kemampuan dan potensi itu. Peranan guru sebagai fasilitator dalam mengantarkan siswa kearah hasil pendidikan yang tinggi mutunya.

b. Agen Pembaharuan

Kehidupan manusia merupakan serangkaian perubahan-perubahan yang nyata. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi ini mengalami kepesatan. Guru dituntut untuk tanggap terhadap perubahan dan bertugas sebagai agen pembaharuan yang mampu menularkan kreatifitas dan kesiapan mental siswa.

c. Pengelola Proses Belajar Mengajar

Guru dalam hal ini bertugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam menyajikan materi pelajarannya, guru berperan dan bertugas sebagai pengelola proses belajar mengajar dimana segala proses belajar mengajar mulai dari menyajikan materi, memberikan tes-tes tertentu, dan memberikan nilai menjadi tanggungjawab guru agar segala kegiatan dapat berjalan secara baik dan

pada akhirnya peserta didik mampu mencapai kompetensi yang diharapkan.

d. Pengganti Orang Tua di Sekolah

Guru dalam hal ini harus dapat menggantikan orang tua siswa apabila siswa sedang berada di sekolah. Dalam melaksanakan tugas sebagai pengganti orang tua, guru-guru harus mampu menghayati hubungan kasih sayang seorang bapak atau seorang ibu terhadap anaknya serta mampu mengenal suasana siswa di rumah atau dalam keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal. Selain memiliki tugas-tugas pokok seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, guru juga memiliki tugas untuk mengembangkan kemampuan peserta didik, menularkan kreatifitasnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi peserta didik, mengelola proses belajar mengajar agar para peserta didik mampu mencapai kompetensi belajar seperti yang diharapkan, serta dapat menjadi pengganti orang tua peserta didik di sekolah, yaitu siap memberikan segala kasih sayang dan perhatian bagi peserta didiknya.

## **2.2 Sertifikasi Guru**

### **2.2.1 Definisi Sertifikasi Guru**

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya

memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Baruningsih, 2011).

Menurut Mulyasa (dalam Saniyah, 2008), yang dimaksud dengan sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Haryanto dan Aziz, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik sebagai bentuk profesionalisme kerja guru yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

### **2.2.2 Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi**

Secara yuridis dasar hukum kewajiban sertifikasi bagi guru adalah Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Pasal 11 ayat (1) menyatakan sertifikat pendidik hanya diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Adapun persyaratan untuk memperoleh sertifikat pendidikan menurut pasal 9 adalah guru tersebut harus memiliki kualifikasi pendidikan tinggi minimal program Strata Satu (S-1) atau program Diploma Empat (D-4)

Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang

Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Pasal yang mengatakannya adalah pasal ayat (1) yang berbunyi sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan, dan (2) sertifikasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik Strata Satu (S-1) atau Diploma Empat (D-4) (Saniyah, 2008).

### **2.2.3 Tujuan dan Manfaat Sertifikasi**

Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005 menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal D-4/S-1 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah. Setiap pelaksanaan kegiatan akan mempunyai tujuannya masing-masing, demikian juga dengan diadakannya program sertifikasi. Adapun tujuan dari diadakannya program sertifikasi yaitu:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru.

d. Meningkatkan profesionalitas guru (Mulyasa dalam Saniyah, 2008).

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku (Kunandar dalam Sri Lestari, 2010).

#### **2.2.4. Mekanisme Pengujian Sertifikasi Guru**

Menurut Trianto dan Titik (dalam Baruningsih, 2011) mekanisme sertifikasi guru, dapat dilakukan melalui dua bentuk: sertifikasi bagi calon guru untuk menjadi guru profesional dan sertifikasi bagi guru yang sudah memiliki jabatan (sertifikasi dalam jabatan). Sertifikasi bagi calon guru dapat ditempuh setelah yang bersangkutan memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4 baik berlatar belakang kependidikan maupun non-kependidikan dengan syarat bahwa kesarjanaannya tersebut relevan dengan jenjang dan jenis pendidikan serta mata pelajaran yang akan diampu. Mekanisme pengujian terdiri atas dua tahapan, yaitu tes tertulis dan tes kinerja yang dipadukan dengan *self appraisal*, portofolio dan dilengkapi dengan *peer appraisal* didasarkan pada

indikator esensial kompetensi guru sesuai tuntutan minimal sebagai agen pembelajaran.

### 1. Tes Tertulis

Tes tertulis digunakan untuk mengungkap pemenuhan standar minimal yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogic dan kompetensi professional. Tes tulis merupakan alat ukur berupa satu set pertanyaan untuk mengukur perilaku kognitif yang diberikan juga secara tertulis.

### 2. Tes Kinerja

Tes kinerja menurut pendapat para ahli adalah jenis tes yang paling baik untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu tugas/profesi tertentu. Secara umum tes kinerja ini digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan gambaran menyeluruh dari akumulasi kemampuan guru dari kemampuan dasar. Tes kinerja merupakan gambaran dari kemampuan guru dalam proses

pembelajaran mulai dari penilaian persiapan pembelajaran, penilaian dalam melaksanakan pembelajaran dan penilaian dalam menutup pembelajaran beserta aspek-aspeknya.

### 3. *Self Appraisal* dan Portofolio

Cara lain untuk menilai kompetensi guru dalam sertifikasi, selain tes tertulis dan tes kinerja adalah penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*). Penilaian ini dilakukan oleh guru sendiri setelah ia melakukan refleksi diri, apa saja yang telah dikuasai dan yang telah dilakukan dalam proses pembelajaran dan di luar pembelajaran. Untuk menyakinkan bahwa jawaban atas pertanyaan yang ada dalam *self appraisal*, diperlukan adanya

bukti pendukung dalam bentuk portofolio. Portofolio ini dapat berupa hasil karya guru yang monumental selama mengelola pembelajaran, surat keterangan/sertifikat/piagam penghargaan/ karya ilmiah ataupun hasil kerja siswa dalam periode waktu tertentu. Sebagai instrumen penilaian portofolio terdiri dari sepuluh unsur yang merupakan komponen dari portofolio yaitu:

- a. kualifikasi akademik,
- b. pendidikan dan pelatihan,
- c. pengalaman mengajar,
- d. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran,
- e. penilaian dari atasan dan pengawas
- f. karya pengembangan profesi
- g. keikutsertaan dalam forum ilmiah
- h. pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial dan
- i. prestasi akademik dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai, antara lain melalui dokumen penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi profesional dinilai, antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan prestasi akademik. Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18

Tahun 2007 (dalam Baruningsih, 2011) tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, komponen-komponen portofolio meliputi:

- a. Kualifikasi Akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2 atau S-3) maupun nongelar ( D-4 atau *Post Graduate diploma* ) baik di dalam maupun di luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma.
- b. Pendidikan dan Pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/ atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.
- c. Pengalaman Mengajar, yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/ atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/ surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.
- d. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka.
- e. Penilaian dari Atasan dan Pengawas, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Bukti



fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru.

- f. Karya Pengembangan Profesi, yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru.
- g. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah, yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya. Bukti fisik yang dilampirkan berupa makalah dan sertifikat/piagam bagi narasumber dan sertifikat atau piagam bagi peserta.
- h. Pengalaman Organisasi Dibidang Kependidikan dan Sosial, yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial, atau mendapat tugas tambahan. Bukti fisik yang dilampirkan adalah surat keputusan atau surat keterangan dari pihak yang berwenang.
- i. Prestasi akademik merupakan penilaian atasan terhadap kepribadian sosial. Melalui prestasi akademik, maka guru juga berhak mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan guru. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan yaitu penghargaan yang diperoleh karena menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas.

#### 4. *Peer Appraisal*

Merupakan bentuk penilaian sejawat yang terkait dengan kompetensi guru

secara umum. Terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas mengajar sehari-hari dalam interval waktu tertentu. Sebagai penilai dalam *Peer Appraisal* dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior sejenis yang ditunjuk. Peran *peer appraisal* sebagai pendukung informasi yang diperoleh melalui alat ukur tes tertulis, tes kinerja, *self appraisal* dan portofolio (Baruningsih, 2011).

#### **2.2.5. Tunjangan Profesi Guru**

UU RI No 14/2005 pasal 16 disebutkan bahwa pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi direncanakan akan diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai UU No.14/2005 tentang Guru dan Dosen.
- b. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registasi unik oleh Departemen.
- c. Melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan pendidikan yang memiliki ijin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- d. Tidak terikat sebagai tenaga kerja tetap pada instansi lain mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya.

- f. Terdaftar pada Departemen sebagai guru tetap.

Berdasarkan UU Guru dan Dosen (dalam Baruningsih, 2011), peningkatan kesejahteraan guru besarnya dapat mencapai lebih dari dua kali lipat penghasilan guru saat ini. Pasal 15 ayat (1) UU Guru dan Dosen menentukan, bahwa guru akan mendapatkan kesejahteraan profesi yang berasal dari beberapa sumber keuangan, antara lain: gaji pokok, tunjangan gaji, tunjangan profesional, tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

1. Gaji, hakekatnya adalah balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Adapun menurut pasal 1 ayat (15) UU Guru dan Dosen menyebutkan, bahwa gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk keuangan secara berkala sesuai dengan peraturan perundangundangan.
2. Gaji Pokok, yaitu satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, ruang penggajian dan masa kerja guru yang bersangkutan. Gaji pokok pegawai tersebut tertuang dalam daftar skala gaji yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Besarnya gaji pokok yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur berdasarkan peraturan pemerintah nomor 88/2005 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil.

3. Tunjangan yang Melekat pada Gaji, selain gaji pokok selaku pegawai untuk menunjang kehidupan guru beserta keluarganya, diberikan tunjangan keluarga, yaitu tunjangan yang melekat pada gaji.
4. Tunjangan Jabatan Fungsional, Guru dan Dosen pada dasarnya merupakan jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian, ketrampilan serta bersifat mandiri. Tunjangan jabatan fungsional guru ditentukan berdasarkan golongan yaitu: Golongan II, golongan III dan golongan IV. Berdasarkan pasal 15 RPP Guru, bahwa pemerintah dan pemerintah daerah memberikan tunjangan fungsional kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sebesar 50% dari gaji pokok.
5. Tunjangan Profesi, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru/dosen yang memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi hanya dapat diterima guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik. Untuk guru/dosen yang belum memiliki sertifikasi tetap mendapatkan tunjangan fungsional dan tunjangan lain. Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan

kualifikasi yang sama ditentukan besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok.

6. Tunjangan Khusus, diberikan bagi guru/dosen yang bertugas di daerah khusus dan sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi bagi yang melaksanakan tugas di daerah khusus. Besarnya tunjangan khusus bagi guru/dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama ditentukan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok.
7. Tunjangan Kemaslahatan Tambahan dan Penghasilan Lain. Maslahat tambahan yaitu tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain, atau penghasilan lain terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan penghargaan atas dasar prestasi.
8. Tunjangan kehormatan, yaitu tunjangan yang hanya diberikan kepada dosen yang memegang jabatan profesor (guru besar). Tunjangan kehormatan diberikan karena sumbangsih yang sangat besar terhadap ilmu pengetahuan dan akademik. Tunjangan kehormatan professor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara dengan 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama.

### **2.2.6 Sertifikasi dan Profesionalisme Guru**

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 1 ayat 11 menyatakan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen, kemudian pada ayat 12 disebutkan bahwa sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Untuk mewujudkan sikap profesional guru, maka diaturlah ketentuan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

1. Kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Haryanto dan Aziz, 2009).

2. Kompetensi kepribadian, adalah kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab, serta kemampuan guru untuk dapat memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pengolahan pembelajaran dari peserta didik yang dihadapinya (Suryati, 2011)
3. Kompetensi sosial, adalah kemampuan pendidik untuk memperlakukan peserta didiknya secara wajar guna tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Memahami dan menerapkan prinsip belajar yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang pendidik juga berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi pendidik dengan peserta didik dan lingkungan mereka (Suryati, 2011).
4. Kompetensi profesional, adalah kemampuan pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh tujuan pembelajaran yang diharapkan (Haryanto dan Aziz, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang guru yang memiliki sikap profesionalisme tinggi, dibutuhkan usaha-usaha yang nyata seperti yang diharapkan bagi kemajuan peserta didik maupun pendidikan Nasional. Melalui sertifikasi, guru dituntut untuk menjadi profesional karena guru-guru yang telah bersertifikasi berarti telah memenuhi

kompetensi serta telah menunjukkan usaha-usaha nyata seperti yang diharapkan.

## **2.3 Kinerja Guru**

### **2.3.1 Definisi Kinerja Guru**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Guru dapat mencapai kinerja yang maksimal jika guru mau berusaha untuk mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Anwar Prabu Mangkunegara 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.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Guru**

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat sebagai peran guru dalam meningkatkan kemampuan peserta didik agar dapat menerima materi pembelajaran dengan baik melalui proses belajar-mengajar yang diadakannya.

Indikator-indikator kinerja tersebut adalah:

#### **1. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran**

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru dituntut menyusun rencana pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, Sehingga proses

belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan, efektif dan efisien.

Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:

- a. Menguasai Garis-garis Besar Penyelenggaraan Pendidikan.
- b. Menyesuaikan Analisa Materi Pelajaran.



- c. Menyusun Program Semester.
  - d. Menyusun Program Pembelajaran.
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
- Setelah menyusun rencana pembelajaran, tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah.
- Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasan materi harus mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:
- a. Tahap Pre instruksional.
  - b. Tahap Instruksional.
  - c. Tahap Evaluasi.
3. Evaluasi Hasil Pembelajaran
- Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang telah direncanakan sesuai dengan realisasinya dan tujuan yang ingin dicapai, serta untuk mengetahui apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan, juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan serta harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan agar dapat dapat mengukur kemampuan siswa. Kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran ini meliputi:
- a. Evaluasi Normatif.
  - b. Evaluasi Formatif.
  - c. Laporan Hasil Evaluasi.
  - d. Pelaksanaan Program Perbaikan.
4. Ketaatan guru pada disiplin tugas. Setiap lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya, bahkan sebagai pegawai negeri. Aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian. Hal ini untuk menjadikan kelancaran pada jalanya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut (Sukadi, dalam Musarofah, 2010).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang tampak secara nyata yang dicapai melaluisaha-usaha tertentu. Kinerja seorang guru diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pemerintah. Melalui indikator tersebut dapat

dilihat apakah tujuan pembelajaran telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya dan masing-masing individu berbeda satu sama lain. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu : faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja mempengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Gibson dalam Soekarno (2009), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
  - a. kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik
  - b. latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan
  - c. demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari:
  - a. sumberdaya
  - b. kepemimpinan
  - c. imbalan
  - d. struktur
  - e. desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari:
  - a. persepsi
  - b. sikap
  - c. kepribadian
  - d. belajar
  - e. motivasi

## **2.4 Kerangka Berpikir**

Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

diamanatkan bahwa guru mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang

strategis dalam pembangunan nasional dibidang pendidikan dan karenanya perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Sebagai tenaga profesional guru dituntut mampu melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan telah merencanakan program untuk mengimplementasikan amanat Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Program tersebut antara lain pelaksanaan sertifikasi guru, peningkatan kualifikasi, peningkatan kompetensi guru, dan pendidikan di daerah terpencil (Sarimaya Farida, 2008 : 31) . Bagi guru yang masih berkinerja rendah, yaitu guru yang mendapat skor 1 pada beberapa komponen sub kompetensi dapat masuk dalam kategori guru yang berkinerja rendah. Perlakuan terhadap para guru ini akan dibuat secara bertahap. Pada tahap pertama, guru akan mengikuti program pembinaan dan peningkatan profesionalisme berkelanjutan selama beberapa tahun. Peningkatan kualifikasi guru disamping untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga layak menjadi guru yang profesional juga dimaksudkan agar guru yang bersangkutan dapat mengikuti ujian sertifikasi setelah memperoleh ijazah S- 1 serta mengikuti pendidikan profesi .

Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Pengembangan dan peningkatan

kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi sarjana ( S1) dilakukan dalam rangka memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud. Peningkatan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan pegawai melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. *Kedua*, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya . Guru dapat mengembangkan kompetensinya melalui belajar dari berbagai program pelatihan dari sekolah maupun dari luar sekolah dan dari sarana dan prasarana ( perpustakaan, laboratorium, internet) sekolah, serta program dan fasilitas pendidikan lainnya yang disediakan disekolah. Dengan demikian, diharapkan guru akan mampu bersikap profesional dalam proses pendidikan dan pengajaran di kelas. Karena itu, sekolah wajib menyediakan pelatihan dan sumber belajar demi terbentuknya guru yang berkompeten, sekolah wajib memiliki manajemen pengembangan kompetensi guru. Artinya , program pelatihan dan sumber belajar itu direncanakan, disusun, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik secara berkala Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, dan keprofesian guru oleh guru dalam jabatan dilakukan dengan tetap melaksanakan tugasnya .

Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi sarjana ( S1) dilakukan dalam rangka memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud. Peningkatan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua

macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan pegawai melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. *Kedua*, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya . Guru dapat mengembangkan kompetensinya melalui belajar dari berbagai program pelatihan dari sekolah maupun dari luar sekolah dan dari sarana dan prasarana ( perpustakaan, laboratorium, internet) sekolah, serta program dan fasilitas pendidikan lainnya yang disediakan disekolah. Dengan demikian, diharapkan guru akan mampu bersikap profesional dalam proses pendidikan dan pengajaran di kelas. Karena itu, sekolah wajib menyediakan pelatihan dan sumber belajar demi terbentuknya guru yang berkompeten, sekolah wajib memiliki manajemen pengembangan kompetensi guru. Artinya , program pelatihan dan sumber belajar itu direncanakan, disusun, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik secara berkala Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, dan keprofesian guru oleh guru dalam jabatan dilakukan dengan tetap melaksanakan tugasnya .

Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi sarjana ( S1) dilakukan dalam rangka memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud. Peningkatan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan pegawai melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. *Kedua*, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya . Guru dapat

mengembangkan kompetensinya melalui belajar dari berbagai program pelatihan dari sekolah maupun dari luar sekolah dan dari sarana dan prasarana ( perpustakaan, laboratorium, internet) sekolah, serta program dan fasilitas pendidikan lainnya yang disediakan disekolah. Dengan demikian, diharapkan guru akan mampu bersikap profesional dalam proses pendidikan dan pengajaran di kelas. Karena itu, sekolah wajib menyediakan pelatihan dan sumber belajar demi terbentuknya guru yang berkompeten, sekolah wajib memiliki manajemen pengembangan kompetensi guru. Artinya , program pelatihan dan sumber belajar itu direncanakan, disusun, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik secara berkala Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, dan keprofesian guru oleh guru dalam jabatan dilakukan dengan tetap melaksanakan tugasnya .

Guru dapat mengembangkan kompetensinya melalui belajar dari berbagai program pelatihan dari sekolah maupun dari luar sekolah dan dari sarana dan prasarana ( perpustakaan, laboratorium, internet) sekolah, serta program dan fasilitas pendidikan lainnya yang disediakan disekolah. Dengan demikian, diharapkan guru akan mampu bersikap profesional dalam proses pendidikan dan pengajaran di kelas. Karena itu, sekolah wajib menyediakan pelatihan dan sumber belajar demi terbentuknya guru yang berkompeten, sekolah wajib memiliki manajemen pengembangan kompetensi guru. Artinya , program pelatihan dan sumber belajar itu direncanakan, disusun, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik secara berkala Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, dan keprofesian guru oleh guru dalam jabatan dilakukan dengan tetap melaksanakan tugasnya .

Guru dapat mengembangkan kompetensinya melalui belajar dari berbagai program pelatihan dari sekolah maupun dari luar sekolah dan dari sarana dan prasarana ( perpustakaan, laboratorium, internet) sekolah, serta program dan fasilitas pendidikan lainnya yang disediakan disekolah. Dengan demikian, diharapkan guru akan mampu bersikap profesional dalam proses pendidikan dan pengajaran di kelas. Karena itu, sekolah wajib menyediakan pelatihan dan sumber belajar demi terbentuknya guru yang berkompeten, sekolah wajib memiliki manajemen pengembangan kompetensi guru. Artinya , program pelatihan dan sumber belajar itu direncanakan, disusun, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik secara berkala Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, dan keprofesian guru oleh guru dalam jabatan dilakukan dengan tetap melaksanakan tugasnya .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif menggunakan strategi studi kasus. Penelitian ini menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena kinerja guru bersertifikas. Penelitian ini dilaksanakan pada situasi alami, bisa dikatakan apa adanya dan tidak dimanipulasi peneliti. Karakteristik dari penelitian ini adalah : (a) mempunyai latar alamiah, (b) peneliti sebagai instrumen, (c) metode yang digunakan adalah kualitatif, (d) menggunakan analisis data secara induktif, (e) menggunakan teori dasar, (f) data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, (g) lebih mementingkan segi proses dari pada hasil, (h) adanya batas yang ditentukan oleh fokus, (i) adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, (j) desain disusun secara sementara, (k) hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama. Penelitian ini akan menggunakan rancangan studi kasus dengan desain studi kasus tunggal (*single case studies*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja guu sekolah dasar bersertifikasi di Gugus I di Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan. Pemilihan rancangan penelitian menggunakan studi kasus dengan tujuan dapat menyajikan data-data dan temuan yang sangat berguna sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guu sekolah dasar bersertifikasi di Gugus I di Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan.



### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SD yang berada di gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan dan dilaksanakan dari Bulan Januari 2018 sampai dengan Bulan Maret 2018.

### **3.3 Kehadiran Peneliti**

Penelitian dengan pendekatan kualitatif menuntut kehadiran peneliti dilapangan, karena peneliti bertindak sebagai instrument penelitian sekaligus sebagai pengumpul data (Miles dan Huberman, 1992; Bogdan dan Biklen, 1998), menurut hajison dalam sumadi (2008:88) instrument selain manusia dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrument. Keuntungan dari peneliti sebagai instrument adalah (1) subyek lebih tanggap akan kedatangan peneliti, (2) peneliti dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan atau setting penelitian, (3) keputusan yang berhubungan dengan dapat diambil cepat dan terarah, dan (4) informasi dapat diperoleh melalui sikap dan cara responden atau informan dalam memberikan informasi. Adapun rangkaian kegiatan kunjungan peneliti ke lokasi penelitian sebagai berikut :

3.3.1 Jadwal peneliti ke SDN 01 Baradatu pada hari kamis tanggal 15 february 2018. Kegiatan awal penelitian adalah peneliti melakukan survei ke lokasi penelian pada hari kamis tanggal 15 february 2018 untuk memperoleh gambaran umum tentang SDN 01 Baradatu, dan kinerja guru bersertifikasi disekolah tersebut. Peneliti menemui kepla SDN 01 Baradatu untuk meminta ijin secara formal dalam melakukan penelitian serta menyerahkan surat

permohonan ijin penelitian dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Setelah mendapatkan surat ijin penelitian, peneliti melakukan pendekatan dan memperkenalkan diri serta menyampaikan maksud dan tujuan kehadiran peneliti kepada informan. Peneliti selanjutnya melakukan pengamatan lapangan untuk lebih memahami latar penelitian yang lengkap. Pada tanggal 16 Februari peneliti bersama – sama dengan informan kunci, hadir ditempat penelitian untuk melakukan pengumpulan data dengan para informan penelitian ditempat peneliti melakukan penelitian.

b) kunjungan peneliti ke SDN 01 Mekar Sari pada hari Senin tanggal 19 februari 2018. Kegiatan awal penelitian adalah penelitian melakukan survey kelokasi penelitian pada hari senin tanggal 19 Februari 2018 untuk memperoleh gambaran umum tentang SDN 01 Mekar Sari, dan kinerja guru bersertifikasi di sekolah tersebut. Peneliti menemui kepala SDN 01 Mekar Sari untuk meminta ijin secara formal dalam penelitian serta menyerahkan surat permohonan ijin penelitian dari Fakultas Keguruan dan Pendidikan Universitas Lampung. Setelah mendapatkan surat ijin penelitian. Peneliti selanjutnya melakukan pengamatan lapangan untuk lebih memahami latar penelitian yang lengkap. Peneliti datang kembali SDN 01 Mekar Sari pada tanggal 20 Februari 2018 bersama peneliti hadir ditempat penelitian untuk melakukan pengumpulan data dengan para informna penelitian ditempat penelitian melakukan penelitian.

c). Hari rabu tanggal 21 Februari 2018 peneliti mendatangi UPT Dinas Pendidikan guna memperoleh data tentang guru bersertifikasi dan kinerja guru bersertifikasi.

d). Hari Kamis tanggal 22 Februari 2018 peneliti mengunjungi SDN 01 BANJAR setia guna memperoleh data mengenai gambaran umum SDN 01 Banjar Setia

e). Hari Senin tanggal 26 Februari 2018 peneliti mengunjungi SDN 01 Gunung Katun guna memperoleh data mengenai gambaran umum SDN 01 Gunung Katun.

Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai. Kehadiran .

Adapun rangkaian kegiatan kunjungan peneliti ke lokasi penelitian sebagai berikut :

3.3.1 Jadwal peneliti ke SDN 01 Baradatu pada hari kamis tanggal 15 februari 2018. Kegiatan awal penelitian adalah peneliti melakukan survei ke lokasi penelian pada hari kamis tanggal 15 februari 2018 untuk memperoleh gambaran umum tentang SDN 01 Baradatu, dan kinerja guru bersertifikasi disekolah tersebut. Peneliti menemui kepla SDN 01 Baradatu untuk meminta ijin secara formal dalam melakukan penelitian serta menyerahkan surat permohonan ijin penelitian dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Setelah mendapatkan dsurat ijin penelitian, peneliti melakukan pendekatan dan memperkenalkan diri serta menyampaikan maksud dan tujuan kehadiran peneliti kepada informan. Peneliti selanjutnya melakukan pengamatan lapangan untuk lebih memahami latar penelitian yang

lengkap. Pada tanggal 16 Februari peneliti bersama – sama dengan informan kunci, hadir ditempat penelitian untuk melakukan pengumpulan data dengan para informan penelitian ditempat peneliti melakukan penelitian.

b) kunjungan peneliti ke SDN 01 Mekar Sari pada hari Senin tanggal 19 februari 2018. Kegiatan awal penelitian adalah penelitian melakukan survey kelokasi penelitian pada hari senin tanggal 19 Februari 2018 untuk memperoleh gambaran umum tentang SDN 01 Mekar Sari, dan kinerja guru bersertifikasi di sekolah tersebut. Peneliti menemui kepala SDN 01 Mekar Sari untuk meminta ijin secara formal dalam penelitian serta menyerahkan surat permohonan ijin penelitian dari Fakultas Keguruan dan Pendidikan Universitas Lampung. Setelah mendapatkan surat ijin penelitian. Peneliti selanjutnya melakukan pengamatan lapangan untuk lebih memahami latar penelitian yang lengkap. Peneliti datang kembali SDN 01 Mekar Sari pada tanggal 20 Februari 2018 bersama peneliti hadir ditempat penelitian untuk melakukan pengumpulan data dengan para informna penelitian ditempat penelitian melakukan penelitian.

c). Hari rabu tanggal 21 Februari 2018 peneliti mendatangi UPT Dinas Pendidikan guna memperoleh data tentang guru bersertifikasi dan kinerja guru bersertifikasi.

d). Hari Kamis tanggal 22 Februari 2018 peneliti mengunjungi SDN 01 BANJAR setia guna memperoleh data mengenai gambaran umum SDN 01 Banjar Setia

e). Hari Senin tanggal 26 Februari 2018 peneliti mengunjungi SDN 01 Gunung Katun guna memperoleh data mengenai gambaran umum SDN 01 Gunung Katun.

Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai. Kehadiran .

Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai. Kehadiran

Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai. Kehadiran

Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai. Kehadiran

### 3.4 Sumber Data Penelitian

Miles dan Huberman, (1992: 2). Pada penelitian ini adalah manusia dan bukan manusia, peneliti menggunakan sumber data manusia yaitu informan sebagai pelaku utama. Sebagai informan pada penelitian ini yaitu sumber data manusia yaitu guru dan kepala SD Gugus I Kecamatan Baradatu, selebihnya sumber data dalam penelitian kualitatif adalah data tambahan seperti dokumen-dokumen yang relevan dan mendukung.

Baradatu yang bersertifikasi. Jumlah informan penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3.1 Jumlah Informan Penelitian**

No	Informan	Kode	Jumlah
1	Pengawas	Png	3
2	Kepala Sekolah	Kpsk	3
3	Guru	Gr	3
	<b>Jumlah</b>		<b>9</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) wawancara, (2) observasi, (3) dokumentasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010: 309) bahwa penelitian kualitatif secara umum terdapat empat teknik pengumpulan data, yaitu data dikumpulkan melalui teknik (1) observasi atau pengamatan, (2) wawancara, (3) dokumentasi, dan (4) triangulasi atau gabungan.

Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan

dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai. Kehadiran

Penelitian ini akan menggunakan keempat teknik tersebut, namun lebih utama akan menggunakan teknik wawancara karena teknik ini dapat lebih mengungkap makna yang tersembunyi dibalik suatu fenomena yang tampak. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui observasi dan dokumentasi digunakan dalam rangka membantu, memperkaya, dan melengkapi data penelitian.

### **3.5.1 Wawancara**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. (Sugiyono, 2009:233).

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja guru SDN di Gugus I Kecamatan Baradatu yang bersertifikasi. Wawancara tidak terstruktur dipilih agar peneliti leluasa untuk menggali informasi yang selengkap-lengkapnyanya dalam suasana santai. Semua pertanyaan dalam proses wawancara akan ditujukan kepada para informan yang objektif dan dapat dipercaya. Wawancara akan dilaksanakan dengan efektif dan terarah, artinya

dalam kurun waktu yang sesingkat-singkatnya dapat diperoleh data sebanyak-banyaknya. Sebelum melakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu menyusun kerangka dan garis besar pokok-pokok yang berisi kisi-kisi pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja guru SDN Kecamatan Baradatu yang bersertifikasi.

### **3.5.2 Observasi**

Peneliti melakukan pengamatan untuk mengamati kinerja guru SDN Kecamatan Baradatu yang bersertifikasi untuk mendapatkan informasi tambahan dari hasil wawancara. Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif karena peneliti terlibat secara langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data.

Metode ini digunakan dengan jalan terjun langsung ke dalam lingkungan, di mana penelitian itu dilaksanakan disertai dengan pengamatan dan pencatatan terhadap hal-hal yang muncul terkait dengan informasi antara data yang dibutuhkan. Hal-hal yang di observasi adalah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen kelas selama dalam waktu penelitian sampai data yang diperlukan cukup. Metode ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data nyata tentang lokasi, lingkungan belajar, administrasi guru, sarana dan prasarana yang tersedia dalam pelaksanaan manajemen kelas, dan sebagainya.

### **3.5.3 Dokumentasi**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dokumentasi sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang



dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian sehingga diperoleh data yang lengkap dan sah, bukan berdasarkan perkiraan peneliti. Dokumen merupakan pelengkap metode wawancara dan observasi pada penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2009: 240) dokumen bisa berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto dan sketsa. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni.

Berdasarkan pengertian tersebut maka metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berupa dokumen yang mendukung manajemen kelas dalam pembelajaran seperti perencanaan-perencanaan kegiatan, dokumen prestasi siswa, latar belakang dan profil sekolah, visi-misi sekolah dan tujuan pembelajaran, dokumen-dokumen resmi dan foto-foto

Teknik yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel berdasarkan tujuan penelitian. Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai.

Kehadiran

### 3.6 Analisis Data

Menurut Bogdan & Biklen dalam Moleong (2013: 248) analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Spradley dalam Sugiyono (2010: 401) menyatakan, analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data dengan teknik-teknik, analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponensial, dan analisis tema.

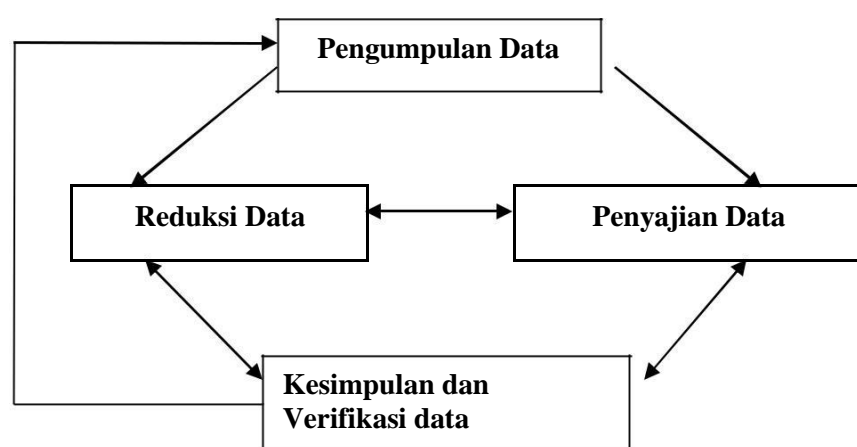
Milles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 401) menyatakan bahwa pada penelitian kualitatif, analisis data dapat dilakukan secara interaktif melalui 4 tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing and verification*). Tahap-tahap tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 3.2 Tahap-tahap Analisis Data Penelitian**

No	Tahap Analisis	Keterangan
1.	Pengumpulan Data	Proses ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.
2.	Reduksi Data	Proses ini dilakukan dengan memilih, memfokuskan dan mengubah data yang diperoleh dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Serta dilakukan pengkodean lalu dikategorisasikan.
3.	Penyajian Data	Proses ini dilakukan dengan mendeskripsikan informasi yang telah diringkas dan diorganisasikan yang dapat digunakan untuk mendapatkan kesimpulan

4.	Penarikan Kesimpulan dan verifikasi	Proses ini untuk menyimpulkan hasil deskripsi data yang telah dipaparkan.
----	-------------------------------------	---

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari model interaksi menurut Milles dan Huberman 1992 (dalam Rohani) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Interaksi Analisis Data  
Sumber : Milles & Huberman (1992)

Teknik analisis yang dilakukan yaitu analisis untuk mendeskripsikan kinerja guru SDN yang bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan

Teknik yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel berdasarkan tujuan penelitian. Pengumpulan data berupa wawancara ke SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun mengenai sertifikasi dan kinerja guru tidak dilakukan dikarenakan terdapat kendala teknis, pihak SDN 01 Banjarsetia dan SDN 01 Gunung Katun kurang kooperatif ketika di wawancarai.

Kehadiran

### 3.7 Pengecekan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2010: 402) Pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan bagian yang penting dan tidak terpisahkan. Pengecekan keabsahan data bertujuan untuk mengetahui dan mengecek kebenaran data yang diperoleh melalui teknik pemeriksaan derajat kepercayaan (*kredibilitas*), teknik pemeriksaan keteralihan (*transferabilitas*), teknik pemeriksaan ketergantungan (*dependabilitas*) dan teknik kepastian (*confirmabilitas*). Namun yang utama adalah uji kredibilitas data yaitu dengan melakukan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, *member check* dan analisis kasus negatif. Pengecekan kredibilitas data menggunakan teknik triangulasi yang berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, data yang diperoleh melalui observasi dan dokumentasi untuk sumber data yang sama. Secara teknis dalam triangulasi lebih diutamakan efektifitas proses dan hasilnya, sehingga dalam triangulasi dilakukan pengujian apakah proses dan hasil dari metode yang digunakan telah berjalan dengan baik dan benar. Bentuk pengujian tersebut antara lain :

1. Ketika peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur dan observasi untuk mengumpulkan data, pastikan bahwa telah terhimpun catatan observasi.
2. Lakukan uji silang terhadap materi catatan observasi, untuk memastikan tidak ada informasi yang bertentangan antara catatan wawancara dengan

catatan observasi. Jika catatan dari kedua metode tersebut ada yang tidak relevan, maka peneliti dapat mengkonfirmasi perbedaan tersebut kepada informan.

3. Hasil konfirmasi yang telah dilakukan, diuji kembali dengan informasi-informasi terdahulu yang diperoleh dari informan atau sumber lain. Jika terdapat perbedaan, peneliti perlu menelusuri perbedaan-perbedaan tersebut sampai ditemukan sumber perbedaannya, kemudian dilakukan konfirmasi kembali dengan informan atau sumber-sumber lainnya.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui triangulasi karena keabsahan data dalam penelitian ini tidak dapat dilakukan dengan uji statistik. Demikian pula kebenaran materi tidak diuji dengan kebenaran alat, sehingga substansi kebenarannya tergantung pada kebenaran inter subjektif. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa sesuatu dianggap benar jika kebenaran tersebut mewakili kebenaran orang banyak atau *stakeholder*.

Penentuan kategori koding, setiap kategori diberi kode yang menggambarkan cakupan makna. Pengkodean dibuat berdasarkan pada teknik pengumpulan data, kelompok informan dan lokasi. Tabel pengkodean dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Pengkodean**

Teknik Pengumpulan	Kode	Sumber Data	Kode	Kode
Wawancara	W	Pengawas	01	PS
		Kepala Sekolah	02	KS
		Guru	03	GR
Observasi	O	Pengawas	01	PS
		Kepala Sekolah	02	KS
		Guru	03	GR

Dokumentasi	D	Pengawas Kepala Sekolah Guru	01 02 03	PS KS GR
-------------	---	------------------------------------	----------------	----------------

### **3.8 Tahapan Penelitian**

Menurut Moleong (2013: 127) tahapan penelitian kualitatif terdiri atas empat tahap yaitu: tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisis data, dan pelaporan hasil penelitian. Adapun langkah-langkah yang ditempuh peneliti sebagai berikut :

#### **3.8.1 Tahap Pra lapangan**

Tahap ini peneliti melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: 1) menyusun rancangan penelitian yang bertujuan untuk mengobservasi keadaan sekolah untuk mencari isu-isu yang aktual dan dapat dirumuskan dan dikembangkan dalam penelitian, 2) memilih lapangan penelitian, 3) memilih dan memanfaatkan informan, dan 4) menyiapkan perlengkapan penelitian.

#### **3.8.2 Tahap Pekerjaan Lapangan**

Tahap pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian, yaitu: 1) memahami latar penelitian dan persiapan diri, 2) memasuki lapangan, dan 3) berperanserta sambil mengumpulkan data. Peneliti melakukan eksplorasi terhadap subjek penelitian dengan cara observasi, wawancara dan studi dokumentasi sehingga triangulasi dapat dilakukan untuk memperoleh data yang lengkap.

#### **3.8.3 Analisis data**

Analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data yang dipilih terkait dengan fokus penelitian. Kegiatan yang dilakukan adalah memahami

konsep dasar analisis data, menentukan tema, dan menganalisis data untuk membuat kesimpulan sementara dan mereduksi data.

## VI. SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Kebijakan sertifikasi guru dapat memotivasi guru Karena ada imbaln berupa pendapatan tambahan berupa tunjangan sertifikasi yang mengindikasikan dengan adanya tunjangan sertifikasi kesejahteraan guru SD akan meningkat
2. Kinerja guru sebelum mengikuti program sertifikas terkadang sering mengabaikan tugas utamanya sebagai guru, Jam mengajar guru kadang diabaikan, dan mengajar sekehendak hati tidak mempunyai pedoman. Hal ini mengidikaskan kinerja guru sebelum adanya program sertifikasi rendah. kinerja guru setelah mengikuti sertifikasi sudah semakin membaik, guru-guru mulai memahami tugas dan fungsinya.
3. Kendala yang dialami guru dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurang pemahaman mengenai standar kompetensi guru, kurang memahami tentang teori belajar dan prinsip-prinsip belajar Kurang pahamiya terhadap teknologi informasi, kurangnya pelatihan tentang bagaimana cara meningkatkan kompetensi bagi guru . Kurang meratanya supervisi bagi guru termasuk guru, tidak dilakukannya Penelitian Tindakan Kelas (PTK) sehingga kenaikan pangkat dan karir terhambat.
4. Upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berupa perencanaan pembelajaran, mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan dan penyediaan sarana dan prasarana pengajaran yang memadai. efektifitas



kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru berupa disiplin, kerjasama, penyediaan sarana dan prasarana serta keikutsertaan guru dalam berbagai keahlian. Disimpulkan bahwa upaya tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja guru

## **6.2 Saran**

### **6.2.1 Khususnya Kepala Sekolah**

- a) membina guru yang bersertifikasi untuk meningkatkan kemampuannya
- b) Tunjangan sertifikasi merupakan program pemerintah untuk meningkatkan mutu kerja guru dan mutu sekolah di Indonesia.
- c) Mengatur Jam mengajar sesuai dengan jumlah jam sertifikasi usahakan adil dan terpenuhi sesuai aturan sertifikasi.
- d) dalam pembelajaran guru sebaiknya sudah siap materi, metode dan kelengkapan administrasi pembelajaran lainnya.
- e) Diharapkan semangat kerja guru harus tetap berkobar demi kemajuan anak bangsa.

### **6.2.2 Kepada Pemerintah Pusat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.**

- a) Diharapkan meningkatkan kesejahteraan guru, dengan terus memberikan tunjangan sertifikasi guru,
- b) perlu adanya penambahan nominal pada tunjangan Fungsional
- c) Pembayaran tunjangan sertifikasi sebaiknya langsung dari pusat dimasukkan ke rekening guru-guru yang telah diberikan oleh pusat dan tidak melalui Bank daerah demi kelancaran dan ketertipan pencairan sertifikasi.

### 6.2.3 Kepada Pemerintah Kabupaten Way Kanan

- a) Hendaknya pemerintah Kabupaten Way Kanan memberikan kemudahan bagi para guru dalam mengikuti sertifikasi
- b) Agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru yang bersertifikasi pada jenjang level yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Samana *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta Kanisius 1994, cet. Ke-1  
Atmodiwiro
- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharmini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.  
Yogyakarta: Rhineka Cipta.
- Atmodiwiro, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Ardadizya  
Jaya, 2000, cet. Ke-1
- Azra, Azyumardi, *Inovasi Kurikulum, Edisi 01/Tahun 2003, Strategi Pengembangan  
Kurikulum Madrasah Aliyah Dalam Era Otonomi Daerah dan Desentralisasi  
Pendidikan*.
- Burhanuddin, Yusak, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: cv. Pustaka Setia, 1998,  
cet, Ke-1
- Hasibuan, H. Malayu S.P *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT.  
Bumi Aksara, 2005, edisi revisi, cet. ke-4
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta:  
Bumi Aksara, 2006*
- Irianto, Agus. 2006. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Predana  
Media.
- Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan  
Dan Sukses Dalam Serltililflkasi Guru Jakarta: Raja Grafindo  
persada,.2007*.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Guru Profelsional Implementasi KTSP dan Sukses dalam  
Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koonzt, Harold, et.al., *Management, 7th Edition*, Kogakusha Ltd Mac Graw  
Hill, 1980

Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mantja. 2002. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. PT Pustaka LP3ES

Hasibuan, H. Malayu S.P *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005, edisi revisi, cet. ke-4

*Hamalik, Oemar, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara, 2006*

Irianto, Agus. 2006. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Predana Media.

*Kunandar. Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Serltililflkasi Guru Jakarta: Raja Grafindo persada, .2007.*

\_\_\_\_\_, 2007. *Guru Profelsional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Koonzt, Harold, et.al., *Management, 7th Edition*, Kogakusha Ltd Mac Graw Hill, 1980

Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mantja. 2002. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. PT Pustaka LP3ES

Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara. III

Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

*N.K, Roestiyah Masalah-masalah Ilmu Keguruan. Jakarta: BinaAksara.1989*  
*Ni.am, Asrorun. Membangun Profesionalitas Guru. Jakarta : eLSAS.*

Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara. III

Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

N.K, Roestiyah *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: Bina Aksara. 1989  
Ni.am, Asrorun. *Membangun Profesionalitas Guru*. Jakarta : eLSAS.

\_\_\_\_\_. 2006. *Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2007. *Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Ngalm. 2003. *Psikologi Belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya Persada

*Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

*Peraturan Pemerintah RI No. 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Keagamaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

*Peraturan Mendiknas RI No. 10 Tahun 2009 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan* , Jakarta: Sinarl Grafika, 2010.

*Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

Undang-Undang Republik Indonesia, No 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* , Lembaga Negara Republik Indonesia, Nomor 4301