

**PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA TAMAN
KANAK-KANAK ISLAM DI KAPANEWON MLATI
KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA**

*THE INFLUENCE OF TEACHER CERTIFICATION AND MOTIVATION ON THE THE
PERFORMANCE OF TEACHERS AT THE ISLAMIC KINDERGARTEN SCHOOL IN
KAPANEWON, MLATI, SLEMAN, YOGYAKARTA*



Oleh
Siti Nurhidayati
19.0406.0016

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan
Program Pasca Sarsaja Manajemen Pendidikan Agama Islam

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di era global seperti saat ini masih dianggap sebagai kekuatan utama dalam komunitas sosial untuk mengimbangi laju berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Persepsi masyarakat ini kiranya telah mampu memobilisasi kaum intelek untuk selalu merespon secara simultan terhadap perkembangan dan sistem pendidikan berikut unsur-unsur yang terkait yang berpretensi positif bagi keberhasilan pendidikan. Bila melihat lebih jauh ke arah sub-sistem yang selalu menjadi kendala sekaligus menjadi penentu berhasil tidaknya pendidikan maka simbol guru selalu muncul ke permukaan yang menjadi topik diskusi, seminar, dan pertemuan lainnya yang selalu aktual dibahas lantaran permasalahan yang dihadapi tenaga edukatif itu tidak pernah selesai. Guru diakui atau tidak, akan selalu menjadi unsur penting yang menentukan berhasil tidaknya pendidikan.

Kunandar mengatakan bahwa salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.

Beban yang diamatkan guru sangat berat, guru dituntut untuk menyiapkan SDM yang unggul dalam menghadapi kehidupan bermasyarakat dan bernegara, ditambah lagi semakin berkembangnya era globalisasi, tantangan guru semakin berat. Permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi guru akan semakin kompleks, seperti perkembangan IPTEK yang begitu cepat dan mendasar, krisis moral yang melanda bangsa dan negara Indonesia, krisis sosial, krisis identitas sebagai bangsa dan negara Indonesia. Dengan kondisi seperti ini, guru harus bisa menyesuaikan diri dengan responsif, arif dan bijaksana dalam menyiapkan peserta didik agar menjadi SDM yang unggul yang mampu menghantarkan bangsa ini menjadi bangsa yang maju dan makmur.

Guru sebagai tenaga profesional merupakan sarana realisasi tekad Pemerintah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, agar nantinya kualitas SDM Indonesia mampu berdiri sejajar dengan bangsa lain di dunia. Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Program pengembangan profesional guru secara berkelanjutan memiliki tujuan: memelihara, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan untuk mencapai standar profesi guru yang dipersyaratkan agar sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Berbagai

masalah yang berkaitan dengan kondisi guru, antara lain: Adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, Belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, Pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan dan Kesejahteraan guru yang belum memadai. Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan dimaksud adalah kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal dan kurangnya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa.

Mutu pendidikan yang baik bergantung penuh pada profesionalitas guru yang profesional, disiplin, tekun, berakhlak keguruan, berkonsentrasi penuh, dan mengedepankan mutu. Sebaliknya, jika guru mempunyai kebiasaan malas, kurang disiplin, tak berkesadaran waktu, dan kebiasaan hidup santai (apa adanya) akan berimplikasi pada merosotnya dan bahkan, kegagalan pendidikan. Sikap-sikap demikian mengimplikasikan hampanya komitmen untuk mengusung pendidikan ke arah keberhasilan dan keberdayaan yang diinginkan. (Ahmad Barizi, 2009: 137)

Jabatan guru dinilai oleh warga masyarakat sebagai pemberi inspirasi, penggerak dan pelatih dalam penguasaan kecakapan tertentu bagi sesama khususnya bagi para siswa agar mereka siap untuk membangun hidup bersama lingkungan sosialnya. Dapat dipastikan bahwa guru yang semakin

bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya.

Guru yang memiliki kemampuan akademis dan kemampuan profesional akan mampu mendidik anak didiknya dengan baik dan diharapkan mampu membekali anak didiknya dengan nilai-nilai luhur yang bertujuan agar nantinya dalam menghadapi masa depan mereka mampu mempersiapkan diri mereka dan berperan dalam masyarakat sesuai dengan bakat serta kemampuannya. Sebagai sebuah profesi harus diakui bahwa guru itu amat mulia, karena guru merupakan ujung tombak dalam mengarahkan peserta didik dalam membentuk dan meningkatkan sumber daya manusia dimasa mendatang. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa seorang guru dituntut untuk mempunyai profesionalisme yang tinggi serta kinerja yang baik. Karena seorang guru merupakan tumpuan dari berhasil tidaknya suatu proses belajar mengajar dan selanjutnya akan menghasilkan output dari suatu pendidikan yang baik dan berkualitas. Kalau melihat hal itu tanggung jawab guru sangatlah besar dan berat karena guru tidak hanya mengajar atau transfer ilmu saja melainkan menanamkan nilai-nilai kepada peserta didik.

Pentingnya posisi guru sebagai pendidik penerus bangsa maka pada tanggal 2 Desember 2004 Presiden Susilo Bambang Yudoyono mencanangkan guru sebagai profesi. Kebijakan ini adalah suatu langkah maju menuju perbaikan kesejahteraan guru sekaligus tuntutan kualifikasi dan kompetensi guru, guna menjawab tantangan dunia global yang semakin kompleks dan kompetitif (Kunandar, 2009: 35). Sehubungan dengan itu,

Undang-undang No. 11 Tahun 2005 tentang Program Pembangunan Nasional yang berisi perintisan pembentukan Badan Akreditasi dan Sertifikasi Mengajar di daerah merupakan bentuk dari upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan secara nasional.

Pemerintah menaruh perhatian kepada guru dengan mengambil kebijakan-kebijakan sebagai berikut; 1) ditetapkannya UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Melalui UU itu diatur hak dan kewajiban guru yang muaranya adalah kesejahteraan dan kompetensi guru. 2) lahirnya peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Peraturan pemerintah ini juga mensyaratkan adanya kompetensi, sertifikasi, dan kesejahteraan guru. 3) UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen telah di sahkan tanggal 30 Desember 2005. UU ini juga menekankan tiga aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilihat dari tenaga pendidik dan kependidikan yakni kualifikasi, sertifikasi, dan kesejahteraan. (Zen, 2010: 14).

Guru sebagai profesi artinya profesi seorang guru kedudukannya sejajar dengan profesi lainnya, misalnya profesi pengacara, notaris, dokter atau akuntan. Karena guru adalah profesi maka perlu adanya proses pembuktian profesionalitas yang bersangkutan. Oleh karena itu, berdasar UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pemerintah mencanangkan sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional. Untuk saat ini, berdasar Permendiknas No. 18

tahun 2007 tentang sertifikasi guru, proses pembuktian profesionalitas dan kompetensi guru, dilakukan dengan uji berkas portofolio. (Kunandar, 2010: 85)Portofolio ini dikumpulkan oleh para guru, dan merupakan salah satu cermin aktifitas dan kualitas seorang guru. Penilaian berkas portofolio itulah akan diketahui bahwa seorang guru sudah memenuhi standar profesional atau belum. Guru yang lulus sertifikasi, berarti sudah memenuhi standar profesional, sedangkan yang belum memenuhi syarat profesional berarti belum bisa lulus sertifikasi. Sertifikasi profesi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik.

Upaya sertifikasi profesi guru merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan. Upaya sertifikasi profesi guru ini hanyalah sebagai sarana untuk terciptanya, tujuan utamanya bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi atau layak disebut sebagai guru profesional. Sedangkan tunjangan profesi hanyalah sebagai konsekuensi logis dari diperolehnya status guru profesional. (Zen, 2010: 15)

Sertifikasi guru bertujuan untuk 1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, 2) peningkatan proses dan mutu hasil-hasil

pendidikan, 3) peningkatan profesionalisme guru. Dapat disimpulkan bahwa adanya sertifikasi profesi guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional agar efektif dan sesuai dengan tujuan dan cita-cita pendidikan nasional yaitu mencerdaskan segenap bangsa. Dari segi efektifitasnya, pemberian sertifikasi profesi guru memunculkan beberapa persoalan, dengan gaji yang besar, guru tidak menambah wawasannya dengan dunia pendidikan, akan tetapi malah menghamburkan gajinya untuk memperkaya diri dengan membeli barang-barang mewah. Munculnya persoalan tersebut membuat tujuan diadakannya sertifikasi guru menjadi tidak tepat sasaran.

Retno Listyarti, Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Guru Indonesia, mengatakan, tujuan sertifikasi untuk meningkatkan mutu guru tidak berjalan baik. Sebab, pemerintah tidak punya konsep yang jelas soal pembinaan guru. "Setelah uang sertifikasi diberikan, pemerintah lepas tangan". Dampak pemberian tunjangan sertifikasi juga belum dirasakan pada peningkatan mutu guru. Hal ini akibat tidak adanya pembinaan lebih lanjut dan evaluasi bagi guru-guru yang sudah lolos sertifikasi. (Listiyarti, 2012: 6)

Data Kompas diketahui bahwa tujuan sertifikasi guru adalah peningkatan mutu guru, akan tetapi evaluasi yang diberikan kepada guru kurang maksimal, dibuktikan tidak adanya konsep evaluasi sertifikasi guru yang jelas. Hal sama dilontarkan oleh Budi Santoso anggota Ombudsman Republik Indonesia yang mengatakan dan meminta pemerintah mengevaluasi dan memperbaiki pelaksanaan sertifikasi guru. Beragam masalah, mulai dari

pendaftaran peserta, pungutan liar, hingga pembayaran tunjangan sertifikasi, dikeluhkan guru di sejumlah daerah.

Guru yang sudah tersertifikasi diharapkan dapat menjadi guru yang profesional sehingga kinerja guru semakin baik. Sertifikasi guru merupakan program pemerintah agar guru dapat meningkatkan kualitas pribadi dan profesionalnya, sehingga cita-cita pendidikan nasional di Indonesia dapat terwujud sesuai apa yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seharusnya Program pemerintah dengan adanya Sertifikasi guru diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan Pendidikan Nasional dapat tercapai dan mampu mencetak generasi unggul yang siap bersaing di kancah internasional. Berdasarkan pengamatan serta kenyataan yang terjadi di lapangan, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan program sertifikasi guru yang seharusnya dapat dijadikan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. misalnya seorang guru yang sudah lulus sertifikasi, masih belum maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai guru profesional, diantara dari mereka ketika sudah mendapatkan sertifikasi guru malah mementingkan aspek administrasi dari pada menjalankan tugasnya sebagai guru yang kreatif dan inovatif dalam segi pembelajaran sesuai dengan tujuan sertifikasi guru itu sendiri. Masalah lainnya adalah dalam metode pembelajaran, mereka guru yang telah disertifikasi masih banyak yang menggunakan metode ceramah, pemberian tugas dan lainnya. Walaupun sebagian sudah mulai menggunakan metode-metode yang lebih bervariasi.

Seorang guru perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi, dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi seorang guru akan bekerja secara profesional sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Seperti yang telah diadakan oleh Pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru, dengan memperoleh sertifikasi dapat memberikan dorongan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Masalah kerja menjadi sorotan bagi orang banyak, kerja seseorang dalam pemerintahan akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh peserta didiknya atau orang tua walinya. Maka guru harus benar-benar kompeten dan berkualitas di bidangnya, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan juga harus bisa mengabdikan secara optimal dan bertanggung jawab.

Tercapainya kinerja guru yang optimal perlu adanya motivasi dari dalam diri guru itu sendiri. Motivasi kerja guru adalah daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Melalui motivasi yang muncul dari dalam diri guru maka dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku. Dengan demikian motivasi akan dimiliki oleh setiap individu (guru). Penghargaan Sertifikasi Guru yang memberikan kesejahteraan bagi guru seharusnya menjadi motivasi untuk menciptakan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja guru, maka perlu dilakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru TK Islam di Kapanewon Mlati Sleman Yogyakarta.”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja para guru yang ada di Kapanewon Mlati mengalami penurunan setelah sekolah melakukan BDR
2. Guru di TK Islam yang ada di Kapanewon Mlati memiliki kinerja yang bervariasi, ada yang datang tepat waktu, ada yang terlambat, ada yang pulang tepat waktu, ada yang pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan.
3. Belum semua guru TK Islam yang ada di Kapanewon Mlati membuat rencana pembelajaran dengan tertib, masih ada yang membuat rencana pembelajaran setelah pembelajaran dilaksanakan.
4. Kreatifitas dalam menyiapkan media pembelajaran guru TK Islam yang ada di Kapanewon Mlati masih bervariasi, ada yang rajin menyiapkan media pembelajaran sebelum pembelajaran, ada yang masih monoton dengan menggunakan lembar kerja anak, dan ada juga yang tanpa menyiapkan media pembelajaran.
5. Bervariasi besaran honor dan jumlah sertifikasi dan pemberian motivasi terhadap guru yang ada di TK Islam yang ada di Kapanewon Mlati menyebabkan terjadinya penurunan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, penyiapan media pembelajaran, dan pada pendokumentasian penilaian hasil perkembangan anak.

6. Ketegasan kepala sekolah dalam memberikan teguran terhadap guru yang memiliki kinerja kurang baik bervariasi, ada yang membiarkan saja dengan alasan gurunya lebih senior dibandingkan dengan kepala sekolahnya, ada yang memberikan teguran secara lisan, dan ada juga yang berkoordinasi dengan pengawas setempat
7. Belum semua guru mendapatkan sertifikasi
8. Banyak guru honorer yang memiliki inovasi pembelajaran yang lebih kreatif

C. Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan biaya, waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini difokuskan pada Pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap Kinerja Guru TK Islam di Kapanewon Mlati

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sertifikasi guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta?
3. Bagaimana kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta?

4. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta?
6. Apakah ada pengaruh sertifikasi guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sertifikasi guru di Lembaga Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta
3. Untuk mengetahui kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta

6. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanan Islam di Kapanewon Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian meliputi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat secara teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pertimbangan strategis bagi para pembaca, khususnya bagi penyelenggara pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman dalam meningkatkan kualitas sekolah khususnya Taman Kanak-kanak.
- b. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran kesehariannya.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi pembaca, yaitu dapat memberikan informasi dan pengetahuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi guru
Adanya penelitian ini lebih meningkatkan kinerja guru Taman Kanak-kanak dalam menghadapi tahap sertifikasi selanjutnya. Diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru menjadi lebih baik dan meningkat.

b. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini bagi sekolah dapat memberikan gambaran kepada sekolah bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi Guru

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Kunandar mengungkapkan sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. (Kunandar 2007: 79) National Commission on Educational Service (NCES) dalam Mulyasa memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum, *“Certification is a procedur whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate;s credentials and provides him or her a license to teach”* (Mulyasa 2007: 34)

Sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang guru layak diberi izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik dikalangan perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai proses pemberian

pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik.

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 pasal 1 bahwa Sertifikasi bagi guru dalam jabatan selanjutnya disebut Sertifikasi apabila proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan konseling dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Sertifikasi dilaksanakan melalui: Penilaian Portofolio, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru, Pemberian Sertifikat Pendidik secara langsung, atau Pendidikan Profesi Guru.

b. Landasan Hukum Sertifikasi Guru

Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (UUGD) yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. (Zen 2005: 14) Pasal yang terkait langsung yakni UU 14 tahun 2005 pasal 8 yang

berbunyi: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Yamin 2007: 2) Pasal lainnya pasal II, ayat 1 yang menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Landasan hukum lainnya adalah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. (Zen 2007: 15)

Pemahaman tentang sertifikasi agar lebih jelas dan mantap, berikut ini dikutipkan beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai berikut:

- 1) Pasal 1 butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- 2) Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional
- 3) Pasal 11 butir 1: sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan

- 4) Pasal 16: guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah. (Muslich 2007: 2)

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Sedangkan berdasar UU tersebut bagi guru dalam jabatan, uji kompetensi dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

c. Penyelenggaraan Sertifikasi Guru

Lembaga penyelenggara sertifikasi telah diatur oleh UU 14 Tahun 2005, pasal 11 ayat 2 yaitu perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. (Yamin 2007: 3) Artinya penyelenggaraan sertifikasi guru ini dilakukan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang memiliki fakultas keguruan, misalnya FKIP, Fakultas Tarbiyah UIN yang sudah terakreditasi oleh badan Akreditasi

Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia dan ditetapkan oleh pemerintah.

Pelaksanaan sertifikasi guru diatur oleh penyelenggara, yaitu kerjasama antara Dinas Pendidikan Nasional Daerah atau Departemen Agama Provinsi dengan Perguruan Tinggi yang ditunjuk. Kemudian pendanaan sertifikasi ditanggung oleh pemerintah dan pemerintah daerah, sebagaimana UU 14 Tahun 2005 pasal 13 ayat 1 Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan Sertifikasi Pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerinah, Pemerintah Daerah dan Masyarakat. (Yamin 2007; 3) Sertifikasi guru diselenggarakan oleh kerjasama antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah dalam rangka peningkatan kualifikasi akademik dan mutu pendidikan nasional.

d. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa sertifikasi guru sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, ia

berhak mendapatkan imbalan berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Kunandar, sertifikasi guru bertujuan untuk: 1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional; 2) peningkatan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan; dan 3) peningkatan profesionalisme guru. (Kunandar 2007: 79)

Dalam panduan dari Diknas disebutkan bahwa, Tujuan Sertifikasi Guru adalah:

- 1) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- 3) Meningkatkan martabat guru.
- 4) Meningkatkan profesionalisme guru (Zen 2005: 14)

(Menurut Wibowo 2004: 25) Sertifikasi Guru bertujuan untuk:

- 1) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.

- 4) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Sertifikasi guru bertujuan untuk melindungi profesi guru agar menjadi guru yang berkompeten dan profesional dalam melaksanakan kegiatan pendidikan sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka mencapai cita-cita pendidikan nasional. Dalam Islam, setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, artinya harus dilakukan secara baik dan benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli., pentingnya keahlian ini tercermin dalam Hadits Rasulullah saw, dari Abu Hurairah sebagaimana diriwayatkan oleh Bukhori, Abu Hurairah r.a. berkata, “Ketika Rasulullah saw. di suatu majlis sedang berbicara dengan suatu kaum, datanglah seorang kampung dan berkata, ‘Kapanakah kiamat itu?’ Rasulullah terus berbicara, lalu sebagian kaum berkata, ‘Beliau mendengar apa yang dikatakan olehnya, namun beliau benci apa yang dikatakannya itu.’ Dan sebagian dari mereka berkata, ‘Beliau tidak mendengarnya. ‘Sehingga, ketika beliau selesai berbicara, maka beliau bersabda, ‘Di manakah gerangan orang yang bertanya tentang kiamat?’ Ia berkata, ‘Inilah saya, wahai Rasulullah.’ Beliau bersabda, ‘Apabila amanat itu telah disiasiakan, maka nantikanlah kiamat.’ Ia berkata,

‘Bagaimana menyia-nyiakannya?’ Beliau bersabda, ‘Apabila perkara (urusan) diserahkan kepada selain ahlinya, maka nantikanlah kiamat.’ Mengacu pada pengertian diatas apabila kita memusatkan kepedulian pada kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan diperlukan untuk melestarikan keyakinan bangsa dan negara, maka penanganan layanan pendidikan, mulai dari perencanaan sampai dengan penyelenggaraannya dari hari ke hari mutlak mensyaratkan tenaga-tenaga profesional.

Sedangkan Manfaat Sertifikasi Guru adalah:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- 3) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan guru

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa, manfaat sertifikasi guru adalah untuk menjaga citra guru agar terus baik di mata masyarakat. Selain itu juga sertifikasi guru bermanfaat bagi

masyarakat agar masyarakat terhindar dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas. (Muslich 2007: 9)

e. Prinsip Sertifikasi Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Muslich 2007: 11) Jadi untuk menghasilkan guru yang profesional maka perlu diadakannya uji kompetensi terhadap guru/ pendidik. Pada sertifikasi guru dalam jabatan, uji kompetensi terhadap guru dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yaitu penilaian terhadap kumpulan dokumen yang diarahkan pada sepuluh komponen, sebagaimana yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 pasal 2 komponen tersebut adalah sebagai berikut: (1) Kualifikasi Akademik; (2) Pendidikan dan Pelatihan; (3) Pengalaman Mengajar; (4) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran; (5) Penilaian dari atasan dan Pengawas; (6) Prestasi Akademik; (7) Karya Pengembangan Profesi; (8) Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah; (9) Pengalaman Organisasi Bidang Pendidikan dan Sosial; (10) Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan.

(Muslich 2007: 13-18) Kesepuluh komponen tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Komponen 1: Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademik yaitu pendidikan formal yang telah dicapai sampai guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar S1/S2/S3 maupun nongelar (D-4 atau *Post Graduate* diploma), baik di dalam maupun di luar negeri. Dibuktikan dengan adanya ijazah atau sertifikat.

Komponen 2: Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dibuktikan berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

Komponen 3: Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang.

Komponen 4: Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yaitu persiapan dan kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas yang dilaksanakan ketika tatap muka atau ketika pembelajaran dilaksanakan. Perencanaan pembelajaran seorang guru harus mampu merumuskan tujuan pembelajaran, pengorganisasian materi, pemilihan sumber belajar, penilaian proses dan evaluasi

pembelajaran. Sedangkan untuk pelaksanaan pembelajaran seorang guru harus mampu memotivasi siswa agar terus mau belajar, selain itu guru juga harus dituntut untuk menguasai materi sesuai dengan bidang keilmuannya.

Komponen 5: Penilaian dari Atasan dan Pengawas

Penilaian dari atasan dan pengawas yaitu penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial, meliputi aspek-aspek ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, ulet, dipilin, tekun, jujur, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas.

Komponen 6: Prestasi Akademik

Prestasi akademik yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga/ panitia penyelenggara, baik tingkat daerah maupun nasional.

Komponen 7: Karya Pengembangan Profesi

Karya pengembangan profesi yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Misalnya buku, artikel, media pembelajaran, PTK, dan karya-karya lainnya.

Komponen 8: Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

Keikutsertaan dalam forum ilmiah yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya pada tingkat daerah maupun nasional, baik sebagai pemakalah maupun sebagai peserta.

Komponen 9: Pengalaman Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial

Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial, dan mendapat tugas tambahan. Pengurus organisasi di bidang kependidikan antara lain pengurus Forum Komunikasi Kepala Sekolah (FKKS), Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan lain sebagainya.

Komponen 10: Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan

Penghargaan yang relevan dengan dunia pendidikan yaitu penghargaan yang diperoleh karena guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, dll), kualitatif (komitmen dan etos kerja) relevansi dalam bidangnya, baik tingkat daerah maupun tingkat nasional. Itulah tadi ke-10 komponen yang harus dijadikan dasar untuk menyelenggarakan uji kompetensi guru agar guru mampu dan layak mendapat gelar guru yang profesional yang dibuktikan dengan telah sertifikat pendidik.

Selain di atas, sebagaimana peneliti mengutip dari bukunya Kunandar, Pelaksanaan Sertifikasi Guru didasarkan pada prinsip sebagai berikut: 1) Dilaksanakan secara objektif, transparan dan

akuntabel; 2) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru; 3) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan; 4) Dilaksanakan secara terencana dan sistematis; 5) Menghargai pengalaman guru; 6) jumlah sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah (Kunandar 2007: 85-87)

1) Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang tidak diskriminatif dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial dan akademik.

2) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji

pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

- 3) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.

Program sertifikasi guru dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- 4) Dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, harus direncanakan secara matang dan sistematis.

- 5) Menghargai pengalaman guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktivitas lain yang menunjang profesionalisme guru.

- 6) Jumlah sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

Untuk efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta

pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah.

Prinsip Sertifikasi Guru adalah untuk menjaga standar kualitas guru agar berkompeten sesuai dengan apa yang sudah dicanangkan oleh pemerintah yang diatur di dalam undang-undang. Guru merupakan suatu pekerjaan yang pokok sebagai profesi sehingga harus mempunyai standar dan prinsip tersendiri, sehingga ketika guru bekerja mampu memiliki kompetensi yang dibutuhkan bukan malah sebagai pekerjaan asal-asalan, pengisi waktu luang saja, kerja sampingan dan lain-lain.

Selain prinsip-prinsip di atas, menurut Muhammad Zen di dalam bukunya yang berjudul *"Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru"* guru bersertifikasi harus mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) memiliki bakat minat, panggilan jiwa dan idealisme; 2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlaq mulia; 3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas; 4) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan keprofesionalan; 5) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; 6) memiliki jaminan perlindungan hukum; 7) diselenggarakan melalui demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan (Zen 2010: 14)

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

- 1) Memiliki bakat minat, panggilan jiwa, dan idealisme
Seorang guru yang ingin mendapat sertifikat pendidik (sertifikasi) guru haruslah memiliki bakat dalam mendidik sehingga hatinya dapat terpanggil untuk menjadi seorang guru yang profesional dan berprestasi.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia.
Menjadi seorang guru profesional harus memiliki komitmen dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan keprofesionalan
- 5) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 6) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru
- 7) Pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Prinsip sertifikasi di atas dapat diketahui bahwa seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar harus selalu mengedepankan keprofesionalannya. Tugas dan tanggung jawabnya harus selalu dipenuhi agar mendapatkan hasil pendidikan yang berkualitas.

f. Ciri-ciri Guru Bersertifikasi

Guru yang sudah tersertifikasi memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dengan profesi-profesi lainnya, ciri khusus tersebut adalah sebagai berikut: 1) memiliki kompetensi dasar dalam dunia pendidikan; 2) adanya peningkatan kemampuan guru (Kunandar 2007: 46). Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut

1) Memiliki Kompetensi Dasar dalam Dunia Pendidikan

Kunandar, salah satu komponen pendukung bagi keberhasilan manajemen mutu berbasis sekolah adalah profesionalisme guru. Sedangkan guru dapat dikatakan profesional apabila sudah memiliki sertifikat pendidik atau biasa disebut dengan sertifikasi guru. Dapat dikatakan bahwa implementasi manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan harus mempersyaratkan adanya guru yang profesional atau yang sudah tersertifikasi.

Di dalam UU tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru

atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

(Andrian, S. 2008: 45)

2) Adanya Peningkatan Kemampuan Guru

Salah satu ciri guru yang tersertifikasi adalah adanya peningkatan kemampuan atau kompetensi guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kemampuan: (a) menguasai substansi bidang dan metodologi keilmuan, (b) menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, (c) menguasai teknologi informasi, (d) mengorganisasikan materi bidang studi, (e) meningkatkan kualitas pembelajaran (Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005).

3) Adanya Peningkatan Kesejahteraan guru

Kesejahteraan guru amat berperan dalam rangka meningkatkan kinerja. Peningkatan kesejahteraan dapat berupa kesejahteraan ekstrinsik dan intrinsik. Kesejahteraan ekstrinsik terkait dengan gaji yang layak yang minimal dapat memenuhi kebutuhan fisik dan sosial.

4) Pengembangan Karir Guru

Pengembangan karir antara lain dapat dilakukan dengan sistem promosi terbuka dan jujur sehingga membuka peluang untuk berkompetisi secara fair diantara guru. Berbagai jenis penghargaan bagi guru yang berprestasi perlu dibudayakan.

Pengembangan kemampuan guru yang telah tersertifikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: mengikuti PLPG (Pendidikan Lanjutan Profesi Guru), pembentukan wadah-wadah peningkatan kualitas guru seperti penyediaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Kemampuan guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi akademik seorang peserta didik. Semakin kompeten seorang guru maka akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan peserta didik, begitu juga sebaliknya semakin kurang kompetensi seorang guru juga akan berdampak buruk pada keberhasilan pendidikan.

Agama Islam merupakan agama yang komplit, kandungan di dalamnya mengatur segala aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual maupun kehidupan material termasuk di dalamnya mengatur masalah Kinerja. Secara implisit banyak ayat al Qur'an yang menganjurkan umatnya untuk bekerja keras, diantaranya dalam Quran surat Al Insirah: 7-8, yang artinya "Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain". Juga dijelaskan dalam hadis Rosul yang artinya: "Berusahalah untuk urusan duniamu seolah-olah engkau akan hidup selamanya". Al Qur'an dan Hadis tersebut menganjurkan kepada manusia, khususnya umat Islam supaya memacu diri agar bekerja keras dan berusaha

semaksimal mungkin, dalam arti seorang muslim harus memiliki kinerja tinggi sehingga dapat meraih sukses dan berhasil dalam menempuh kehidupan dunianya di samping kehidupan akheratnya.

2. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa inggris motivation yang berarti dorongan, dari kata kerja to motivate, untuk mendorong. Pengertian Motivasi adalah daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. (Khoiruddin 2008; 92) Menurut Hasibuan pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku. Dengan motivasi seseorang akan terdorong melakukan perubahan positif untuk dirinya. Individu biasanya memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, seperti yang telah dikemukakan diatas. Motivasi dalam kamus bahasa indonesia berasal dari kata motif yang berartikan sebagai kekuatan yang

terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung melainkan dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkitan tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Motivasi kerja guru adalah suatu kekuatan potensial (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) yang mendorong seorang guru untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan sebelumnya tentang motivasi kerja, dapat diketahui bahwa motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu: Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tanpa rangsangan/ bantuan dari luar (orang lain) dan Motivasi Ekstrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari luar. (Khoiruddin Nasution; 95) Dalam hal ini motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu itu sendiri tanpa adanya faktor luar yang mempengaruhi. Seseorang akan terdorong dengan sendirinya. Contohnya adalah seorang yang hobi membaca tidak perlu disuruh untuk membaca, sebab dia sudah senang membaca. Sementara motivasi ekstrinsik yaitu adanya motivasi ini seseorang harus diberikan dorongan dari luar (orang lain). Sebagai contoh adalah seorang seorang yang rajin belajar hanya karena besok akan ujian, dengan harapan mendapat nilai baik.

Motivasi dapat mendorong seorang guru dalam melakukan hal-hal untuk lebih maju lagi serta kearah yang lebih baik sehingga dapat tercapai suatu tujuan adalah motivasi instrinsik (dari dalam individu) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mengutamakan prestasi dari yang dikerjakannya, rasa aman dalam bekerja hal ini menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. motivasi ekstrinsik yang dapat mempengaruhi setiap guru yaitu insentif dalam pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, penghargaan dan tujuan sekolah yang jelas. Pandangan tentang motivasi sebagaimana disebutkan diatas, semuanya di arahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman. Doronagn juga dapat terjadi sebagai bagian dari dalam diri seseorang yang diimbangi oleh harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai, Motivasi dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- (1) mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik,
- (2) mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi,
- (3) mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab,
- (4) meningkatkan kualitas kerja,
- (5) mengembangkan produktivitas kerja,
- (5) mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif dan oleh sebab motif-motif lainnya.

Tujuan-tujuan motivasi tersebut merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sebenarnya. Dalam lembaga pendidikan,

motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk tercapainya tujuan sekolah serta kelancaran dalam proses pembelajaran. Motivasi untuk para guru dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif dan gaji yang sebanding dengan kinerjanya. Menurut Danang Sunyoto dalam bukunya “Perilaku Organisasional” tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. (Danang Sunyoto, 2013: 10)

b. Teori Motivasi Kerja

Tahun 1950an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Teori-teori yang berkembang pada masa ini adalah hierarki teori kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Teori-teori kuno dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori yang ada hingga saat ini yang digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi di dunia dalam menjelaskan motivasi (Wikipedia.org)

1) Teori Motivasi Klasik

a.) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan menurut Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis

bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dan lima kebutuhan. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat kebutuhan yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Maslow mengemukakan lima tingkatan kebutuhan, yaitu : (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, (c) kebutuhan rasa kemasyarakatan (sosial), (d) kebutuhan ingin dihargai, (e) kebutuhan ingin mengembangkan diri.

b) Teori X dan Y

Douglas McGregor menemukan teori X dan Y setelah mengkaji para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi tersebut dibawah ini :

- (1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- (2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, dan diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.

(4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y yaitu :

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih untuk mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populusi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

2) Teori Motivasi Kontemporer

a) Teori Kebutuhan McClelland

Teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut : (a) kebutuhan pencapaian, (b) kebutuhan kekuatan (c) kebutuhan hubungan yaitu keinginan untuk menjalin hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

b) Teori Evaluasi Kognitif

Teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan.

c) Teori Penentuan Tujuan

Teori yang mengemukakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama, artinya tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan.

d) Teori Penguatan

Teori yang mengemukakan dimana perilaku merupakan sebuah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya. Jadi teori tersebut mengabaikan keadaan batin individu dan hanya berpusat pada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia melakukan tindakan.

e) Teori Keadilan

Teori yang menyatakan bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan.

f) Teori Harapan

Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.

c. Fungsi Motivasi

Adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan menunjukkan hasil atau kinerja yang baik juga. Dengan kata lain, dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang bekerja akan dapat melahirkan prestasi dan kinerja yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut, ada tiga fungsi motivasi menurut Sadirman yaitu antara lain : 1) mendorong manusia untuk berbuat, 2) menentukan arah perbuatan, 3) menyeleksi perbuatan. Tiga fungsi motivasi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan

menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan motivasi menurut Hamalik adalah sebagai berikut: 1) mendorong timbulnya kelakuan, 2) motivasi sebagai pengarah, 3) motivasi sebagai penggerak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi menurut Hamalik adalah 1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan 2) motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan. 3) motivasi berfungsi sebagai penggerak. Artinya berfungsi sebagai mesin. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Yunus mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja guru sebagai berikut: Rasa aman (security) yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memperoleh jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang diharapkan

- 1) Kesempatan untuk maju (type of work) yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian
- 2) Tipe pekerjaan (type of work) yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat
- 3) Nama baik di tempat bekerja (company) yaitu sekolah yang memberikan kebanggaan gurunya bila bekerja di sekolah tersebut
- 4) Rekan kerja (co worker) yaitu rekan kerja yang sepeham untuk kerja sama

- 5) Upah (pay) yaitu penghasilan yang diterima
- 6) Supervisor yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan menghargai pendapat-pendapat bawahannya
- 7) Jam kerja (work hours) yaitu jam kerja yang teratur
- 8) Kondisi kerja (working condition) yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu ruangan kerja dan sebagainya
- 9) Fasilitas (benefit) yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, dan sebagainya.

Motivasi seseorang dalam melakukan tindakan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya rasa aman, kesempatan untuk maju, jenis pekerjaan yang sesuai, nama baik sekolah, rekan kerja yang bisa diajak kerjasama, gaji yang tinggi, pemimpin (kepala sekolah yang baik, jam kerja yang teratur, keadaan tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang membuat seseorang betah dalam melakukan pekerjaannya. Tentunya setiap individu dalam termotivasi memiliki faktor yang berbeda-beda hal tersebut ditentukan oleh kondisi pribadi seseorang. Oleh karena itu dibutuhkan pemahaman yang luas mengenai hal yang dapat memotivasi seseorang tersebut. Seharusnya seorang (guru) mampu melihat serta memahami dirinya sendiri agar motivasi yang baik dapat terjaga sehingga mendorong dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Peterson dan Plowan dalam Hasibuan mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

- 1) The desire to live (keinginan untuk hidup)
- 2) The desire for position (keinginan untuk suatu posisi)
- 3) The desire for power (keinginan untuk kekuasaan)
- 4) The desire for recognition (keinginan akan pengakuan) (Malayu Hasibuan 2008: 142)

Edward dalam Hasibuan mengatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk termotivasi yaitu sebagai berikut: (1) Achievement, (2) Deference, (3) Order, (4) Exhibition, (5) Autonomy, (6) Affiliation, (7) Intraception, (8) Succorance, (9) Dominance, (10) Abasement, (11) Nurturance, (12) Change, (13) Endurance, (14) Heterosexuality, (15) Aggression (Ibid; 163). Seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Achievement (prestasi). Kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) Deference. Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan menyesuaikan diri terhadap adat istiadat.

- 3) Order. Kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana sesuai detail dan melakukan kegiatan dengan teratur.
- 4) Exhibition. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dan kelompok.
- 5) Autonomy. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah.
- 6) Affiliation. Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan atau partisipasi dalam kelompok.
- 7) Intrasection. Kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan.
- 8) Succorance. Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati dan afeksi dari orang lain terhadap dirinya.
- 9) Dominance. Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati, dan mempertahankan pendapatnya.
- 10) Abasement. Kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika merasa bersalah.
- 11) Nurturance. Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati dan berbuat baik kepada orang lain.
- 12) Change. Kebutuhan untuk melakukan pembauran, tidak menyukai rutinitas, senang bepergian, serta melawan adat istiadat.
- 13) Endurance. Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan saat bekerja.

14) Heterosexuality. Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan dianggap menarik oleh lawan jenis.

15) Aggression. Kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan dan senang pada kekerasan.

Mc. Celland dalam Hasibuan mengemukakan hal-hal yang memotivasi seseorang adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan atas kekuasaan. (Hasibuan Malayu 2003: 162) seorang guru yang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya disebabkan karena adanya dorongan akan prestasi yang dapat menyebabkan suatu semangat untuk seseorang mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi sehingga dapat memperoleh pengakuan dari orang lain dan pendapatan yang didapat juga besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya seseorang bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi termotivasi untuk mengembangkan potensi diri memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Dengan demikian, pada penelitian ini motivasi difahami sebagai adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah seseorang bertingkah laku. Motivasi tentu dimiliki oleh setiap individu. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (to more) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu ataupun tujuan tertentu.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan sebelumnya mengenai motivasi kerja, seperti yang dikemukakan Mc. Celland dalam Hasibuan (Hasibuan Malayu 2008; 162) bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu sebagai berikut : dengan aspek kebutuhan akan prestasi, dan kebutuhan akan afiliasi dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging)
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance)
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement)
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)

3. Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata performance yaitu kata “performance” memiliki tiga arti 1) prestasi, 2) pertunjukan, 3) pelaksanaan tugas.. (Supardi 2014; 45) Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu keinginan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja lebih sering disebut prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, menurut Mutis persoalan kinerja dapat didefinisikan dari beberapa sudut diantaranya: 1) perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat; 2) pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien; 3) penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen; 4) peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman. (Supardi 2014; 46)

Dalam hal ini hubungannya dengan lembaga pendidikan berdasarkan pernyataan diatas, kinerja adalah:

- 1) Prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan output yang semakin meningkat kualitasnya;

- 2) Mampu menunjukkan kepada masyarakat (peserta didik) berupa layanan yang baik;
- 3) Biaya yang harus dikeluarkan orang tua dalam menyekolahkan anaknya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat;
- 4) Dalam melaksanakan tugasnya para pengelola pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai tuntutan zaman.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. (Supardi 2014; 46)

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya.

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di

madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana-prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru itu sendiri. Definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Kinerja seorang guru tidak lepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kinerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain : 1) partisipasi SDM, 2) pengembangan karir, 3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, 4) penyelesaian konflik, 5) insentif yang baik. (Supardi 2014; 47)

Aspek-Aspek lain dalam menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya:

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Kerajinan
- 3) Disiplin
- 4) Hubungan kerja
- 5) Prakarsa
- 6) Kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Ukuran kinerja guru terlihat dari kemampuan dia dalam bekerja, kerajinannya dalam mengerjakan tugas serta datang tepat waktu (disiplin), komunikasi antar sesama tanpa adanya persaingan yang tidak sehat (saling menjatuhkan), ada hasil dari pekerjaan yaitu prestasi yang semakin meningkat serta jiwa kepemimpinannya dapat menyesuaikan diri sesuai dengan bidang dan level pekerjaannya.

b. Indikator Kinerja

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan yang menjadi indikator standar kinerja guru diantaranya:

Standar 1: *Knowledge, Skills and Dispositions*

Standar 2: *Assesment System and Unit Evaluation*

Standar 3: *Field experience and Clinical Practice*

Standar 4: *Diversity*

Standar 5: *Faculty Qualification, performance and Development*

Standar 6: *Unit Governance and Resources*. .(Supardi 2014: 49)

Standar kinerja guru adalah suatu bentuk kualitas yang dapat dijadikan sebagai patokan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru, meliputi : Knowledge (pengetahuan), Skill (keterampilan), Assesment System (sistem penempatan) dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan. Oleh karena itu, guru harus senantiasa meningkatkan kompetensinya agar memiliki kinerja yang maksimal sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan menghasilkan generasi-generasi penerus bangsa yang handal.

Hasil riset , *Teacher quality is the most important determination of school quality* yang tergabung dalam National Center for Educational Statistic di Amerika Serikat (NCES) dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi guru *adalah (1) the academic skills of teacher (2) teacher assigment, (3) teacher experience, (4) profesional development.*

Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik. Kemampuan assigment

berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang baik. Pengalaman guru mengenai seberapa banyak pengalaman yang telah dijalannya dapat meningkatkan kinerja maksimal. Pengembangan profesional guru diharapkan dapat mengembangkan profesinya baik didalam kegiatan pembelajaran maupun diluar kelas.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 menjabarkan tentang Indikator penilaian kinerja guru sebagai berikut:

1. kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu,
2. kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru
3. kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas
4. kemampuan melakukan penilaian pembelajaran

Hal tersebut merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009 maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu:

1. Menguasai bahan ajar
2. Merencanakan proses belajar mengajar
3. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
4. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian

5. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan)

Berhubungan dengan Indikator kinerja guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah sebagai berikut: (1) guru wajib melaksanakan kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. (2) guru wajib melakukan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam satu minggu.

Kinerja guru dapat disimpulkan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut dengan indikator: (1) menguasai bahan ajar (2) kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran (3) kemampuan mengelola dan melaksanakan kegiatan pembelajaran (4) kemampuan mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, oleh karena itu indikator harus dapat mengidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja pegawai sekolah mengalami perubahan, baik itu perubahan menjadi semakin baik maupun perubahan semakin buruk dari sasaran

yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan program kerja dan pemanfaatan waktu guru di sekolah. Kriteria diatas dapat dijadikan untuk membuat indikator kinerja guru.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Sedangkan kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Adapun pengukuran indikator guru juga dapat berpedoman pada kemampuan penguasaan kompetensi guru yang tercantum dalam Permen Diknas No. 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial dan (4) Kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut penulis jelaskan sebagai berikut :

1. Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 tahun 2007 menyebutkan bahwa standar kompetensi pedagogik guru terdiri dari (a) menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran,

(f) memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa (h) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, perkataan, dan cara berpenampilan. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Seorang guru harus mampu bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, dan sosial, mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa dan berwibawa, mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlaq mulia, sebagai tauladan bagi siswa dan masyarakat, mempunyai rasa bangga sebagai guru, dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri dan tanggung jawab yang tinggi, berperilaku jujur dan disegani, mampu mengevaluasi diri dan kinerja secara terus menerus, mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan dengan belajar dari berbagai sumber ilmu dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali siswa, dan masyarakat sekitar, sedangkan kemampuan seorang guru dalam melakukan hubungan dengan seseorang atau masyarakat yang disebut sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial dan merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan yang terdiri dari logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam dan kuliner. Kecerdasan yang dimiliki seseorang tersebut bekerja secara terpadu dan simultan ketika seseorang berfikir atau mengerjakan sesuatu yang berhubungan dengan seseorang atau kelompok masyarakat sosial.
4. Kompetensi Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditentukan Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP). Hal ini merupakan suatu kemampuan seorang guru sesuai dengan keahliannya menyampaikan sesuatu kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. kompetensi profesional guru dapat dikategorikan sebagai berikut : (a) memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar bidang keahliannya, (b) mampu memilih dan mengembangkan materi pelajaran, (c) menguasai materi, struktur dan konsep pola pikir keilmuan yang mendukung bidang keahliannya, (d) menguasai metode untuk melakukan pengembangan ilmu dan telaah kritis terkait dengan

bidang keahlian, (e) kreatif dan inovatif dalam penerapan bidang ilmu yang terkait dengan bidang keahlian, (f) mampu mengembangkan kurikulum dan silabus yang terkait dengan bidang keahlian, (g) mampu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran, (h) mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dengan profesi lain secara lisan maupun tulisan, (i) mampu memanfaatkan teknologi informasi dan pembelajaran, berkomunikasi dan mengembangkan diri sebagai seorang guru.

Pengertian tentang kinerja guru telah didefinisikan oleh para ahli. Guru atau pengajar merupakan profesi yang membutuhkan profesional dimana mereka guru dituntut agar berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya. Guru sebagai profesi yang profesional maka bertugas sebagai pendidik sekaligus pengajar dan pelatih yang hendaknya bisa berimbas kepada muridnya. Untuk itu, pendidik hendaknya bisa terus meningkatkan kinerja guru yang menjadi modal bagi keberhasilan pendidikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tempe A Dale mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. (Supardi 2014; 50) Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat

faktor diantaranya yaitu : (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi dan (4) karakteristik pekerjaan.

Anwar Prabu mengemukakan bahwa faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yang penulis rangkum sebagai berikut:

- 1) Faktor dari dalam individu (intern), diantaranya :
 - a) Kecerdasan: kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas. Semakin rumit tugas-tugas yang diberikan makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan merasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya
 - b) Keterampilan dan kecakapan: keterampilan dan kecakapan setiap individu berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman, pendidikan dan latihan.
 - c) Bakat: penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
 - d) Kemampuan dan minat: syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.
 - e) Motif: motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatnya kerja seseorang

- f) Kesehatan: kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
 - g) Kepribadian: seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.
 - h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja: jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin dan bekerja dengan sepenuh hati
- 2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstren) yang termasuk faktor dari luar diri sendiri diantaranya:
- a) Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Permasalahan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah dalam bekerja
 - b) Lingkungan: situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir dan rekan kerja yang baik.
 - c) Komunikasi dengan kepala sekolah: komunikasi yang baik disekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya

komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

- d) Sarana dan prasarana: adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.
- e) Kegiatan guru di kelas: peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh kembang kreativitas guru.
- f) Kegiatan guru di sekolah: antara lain berpartisipasi dalam bidang administrasi, dimana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

Dari pemaparan tersebut bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Ada beberapa variasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja diantaranya:

- 1) Variabel Individual terdiri dari: (a) kemampuan dan keterampilan meliputi fisik dan mental, (b) latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial, penggajian/ upah, (c) demografis meliputi asal usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel Organisasi, terdiri dari: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur.
- 3) Variabel Psikologis terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi, .(Supardi 2014: 51)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis dan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak madrasah melalui pembinaan-pembinaan.

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru dibandingkan dengan tingkat guru lain atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penentuan standar ini akan dapat mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sekolah.

Gaffar dalam Supardi mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek : penguasaan content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill .(Supardi 2014; 46) Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (guru) yaitu : quality of work, proptness, iniatif, capability, and communication. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Standar Kinerja Guru yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemauan untuk bekerja sama seperti yang telah diungkapkan Tyson and Jackson yaitu:

- 1) Quantity of work: berkenaan dengan volume pekerjaan yang dikerjakan seorang guru
- 2) Quality of work: berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja
- 3) Inisiatif: keinginan untuk maju, mandiri, tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- 4) Adaptability: kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan
- 5) Cooperation: kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Standar kinerja guru yang dievaluasi dalam pekerjaannya merupakan ukuran atau kadar seorang guru yang dituntut untuk berkualitas dan bermakna bagi pendidikan dalam ikut serta membangun kehidupan bangsa dan mencerdaskan anak bangsa. Dalam kurun waktu ini guru sudah berkewajiban untuk berbuat lebih banyak dan berkompetensi sejalan dengan adanya sertifikasi guru yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Aspek-aspek yang dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kemampuan Teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan yang digunakan dalam melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Penilaian kinerja guru dari tahun ke tahun terus mengalami perubahan, seperti yang telah dikemukakan diatas mengenai aspek-aspek penilaian kinerja guru meliputi kemampuan teknik, konseptual dan hubungan interpersonal. Instrumen sebagai Alat Penilaian Kinerja Guru atau Kemampuan Guru (APKG) telah dikembangkan oleh Departemen

Pendidikan dan Kebudayaan (1982). Dan disebut sebagai tiga komponen penting bagi guru dalam proses pembelajaran yaitu: (1) persiapan pembelajaran (2) pelaksanaan pembelajaran (3) hubungan antar pribadi. (Supardi 2014; 71).

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang kompetensi yang dimiliki seorang guru. Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja.

Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara pencapaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi
- 3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik
- 4) Sikap profesional yaitu turut menentukan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Dari uraian dan deskripsi mengenai konsep kinerja, indikator kinerja dan penilaian kinerja guru dapat dibuat kesimpulan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan indikator-indikator sebagai berikut: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan

hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

1. Langkah-Langkah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan baik oleh pemerintah maupun dari guru itu sendiri. Guru bisa mempunyai kinerja yang bagus jika guru tersebut bisa profesional dalam menjalankan tugasnya maka Untuk mencapai guru yang profesional tersebut maka Badan independen National Council for Accreditation of Teacher Education (Tilaar, 2006). Menentukan 10 syarat dari program pendidikan profesional guru sebagai berikut :

- 1) Perkembangan dan desain kurikulum.
- 2) Perencanaan dan manajemen institusional
- 3) Evaluasi dan asesmen mengenai kemajuan belajar peserta didik.
- 4) Supervisi kelas dan manajemen tingkah laku peserta didik.
- 5) Penguasaan teknologi instruksional.
- 6) Perkembangan peserta didik dan cara belajarnya.
- 7) Kesulitan-kesulitan di dalam belajar (learner exceptionality)
- 8) Peraturan-peraturan pendidikan di sekolah.
- 9) Pendidikan multikultural dan globalisasi.
- 10) Dasar-dasar sosial, sejarah, dan filsafat pendidikan.

Kesepuluh syarat tersebut merupakan syarat utama seorang guru bisa menjadi profesional.

Setelah memenuhi syarat tersebut langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain adalah:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan guru, memang saat ini pemerintah telah melakukan peningkatan kesejahteraan guru dengan adanya sertifikasi namun hal itu masih banyak terjadi penyimpangan dari mulai banyak oknum guru yang melakukan berbagai cara illegal untuk mendapatkan sertifikasi tersebut sampai dengan tidak adanya peningkatan kinerja guru setelah mendapatkan sertifikasi malah menurut penelitian guru yang memperoleh sertifikasi cenderung menurun kinerjanya, Kerja keras guru tersebut ternyata hanya berlaku saat akan mengikuti sertifikasi. Tapi, pascasertifikasi, kemampuan dan kualitas guru sama saja. Dengan kata lain, ada atau tanpa sertifikasi, kondisi dan kemampuan guru sama mawon atau sama saja. Tidak ada perubahan dan peningkatan signifikan pada kualitas diri dan pembelajaran di sekolah hal inilah yang perlu diperbaiki, survey yang dilaksanakan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru sudah lolos sertifikasi belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru di tunjukkan guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi. Harapan mereka adalah segera lolos sertifikasi berikut memperoleh uang tunjangan profesi (Jawa Pos, 7/9/2009). Hasil survey tersebut memperkuat dugaan sebagian besar masyarakat yang menyebut “proyek” program sertifikasi guru itu sekedar

formalitas. Para guru yang belum tersertifikasi terlihat bekerja keras dengan berbagai cara sampai pada cara-cara instan demi mendapatkan sertifikasi guru. Lebih dari itu, tujuan lainnya adalah memperoleh tunjangan profesi yang jumlahnya lumayan besar.

- 2) Fungsi pengawasan dari pemerintah haruslah lebih ditingkatkan. selain hal tersebut pemerintah juga harus memperhatikan tunjangan guru antara yang di desa dan di kota seharusnya pemerataan harus dilakukan sebab Tunjangan guru yang berada di kota adalah cenderung lebih besar, sehingga lebih dapat berkonsentrasi dalam mengajar. Sebaliknya, tunjangan guru di desa adalah lebih kecil dan hal ini menyebabkan konsentrasi mengajar kurang : hal tersebut diungkapkan oleh Husin, Z dan Sasongko R.N. Dan juga pemerintah harus lebih memperhatikan nasib para guru honorer yang memiliki gaji masih jauh taraf sejahtera, mereka juga perlu diperhatikan karena bagaimanapun para guru honorer juga ikut menjadi penentu keberhasilan suatu pendidikan. Jika kesejahteraan bisa dicapai maka kinerja guru yang diharapkan akan bisa tercapai.
- 3) Memberikan diklat dan pelatihan yang up date tentang ilmu pengetahuan agar para guru bisa berkembang kompetensinya dan bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang saat ini sedang terjadi, sehingga dalam proses mengajar guru bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan zaman.

- 4) Melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara riil serta mensupervisi hasil kinerja guru secara menyeluruh sehingga guru bisa mengetahui tingkat kemampuannya dan senantiasa berusaha untuk melakukan peningkatan dalam kinerjanya disekolah.
- 5) Membentuk mental guru, dalam arti menanamkan kembali paradigma bahwa guru adalah profesi mulia yang mempunyai tujuan utama untuk mencerdaskan para peserta didiknya tanpa pandang bulu dan bisa mentransformasi ilmu pengetahuan kepada siswa sehingga mampu menjadi manusia yang cerdas. Mental itu saat ini sudah mulai luntur maka perlu ditanamkan kembali dalam setiap pribadi para guru sehingga dalam menjalankan tugasnya guru tidak selalu berfikir tentang materi namun secara ikhlas karena panggilan jiwa.
- 6) Lebih memperketat proses rekrutmen guru baru, proses ini harus dilaksanakan secara jujur dan transparan dengan menggunakan standart kualifikasi yang telah ditetapkan. Standart kualifikasi tersebut tidak dapat di tawar-tawar dn juga memberikan kesempatan untuk guru yang sudah berpengalaman untuk ikut dalam penilaian proses rekrutman tetrsebut.
- 7) Meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual sekolah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya : (1) melakukan

penelusuran dan pencarian bahan pustaka, (2) membangun Program *Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran, (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa yang disebut dengan virtual classroom ataupun virtual university, (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian. Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik. Hal tersebut jika diterapkan dengan baik maka peningkatan kinerja guru yang diharapkan. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru dalam melakukan sesuatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dari uraian dan deskripsi mengenai konsep kinerja, indikator kinerja dan penilaian kinerja guru dapat dibuat kesimpulan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan indikator-indikator sebagai berikut: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan

melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya. Beberapa kajian relevan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Kartini (2019: 25-33) tentang Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru berkesimpulan bahwa:

Tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 25,33%. Ini berarti 25,33% varian yang terjadi pada kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan merupakan pengaruh dari faktor tunjangan profesi. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila dilakukan pemberian tunjangan profesi. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 46,97%. Ini berarti 46,97% varian yang terjadi pada kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan merupakan pengaruh dari faktor motivasi kerja. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila motivasi kerja ditingkatkan. Temuan penelitian membuktikan bahwa kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan tunjangan profesi dan motivasi kerja secara parsial maupun secara bersama-sama. Secara statistik tunjangan profesi dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 43,47% .

Ini berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui tunjangan profesi dan motivasi kerja.

Penelitian Arie Supriyatno, Subiyanto, Tawil (2016: 171– 181) tentang Pengaruh Sertifikasi Pendidik, Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA berkesimpulan:

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa sertifikasi pendidik, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah yang diteliti memberikan kontribusi 47,3 % terhadap kinerja guru, sehingga masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 52,7 % yang perlu diteliti lebih lanjut dan belum diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Khoirunisa (2016: 43-48) tentang Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam Al Azhaar Tulungagung berkesimpulan:

Sertifikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 35,98% terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Islam Al Azhaar Tulungagung. Artinya, semakin banyak guru yang sudah bersertifikasi maka dapat meningkatkan kinerja mereka berikan, sebaliknya semakin sedikit guru yang bersertifikasi maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang mereka berikan.

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 30,39% terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Islam Al Azhaar

Tulungagung. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada guru-guru, maka akan semakin membuat kinerja guru-guru tersebut meningkat, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi yang didapat maka akan semakin mengurangi tingkat kinerja pada diri mereka. Sertifikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh sebesar 65,5% terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Islam Al Azhaar Tulungagung.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini sertifikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh sebesar 35,98% terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Islam Al Azhaar Tulungagung.

Penelitian Sugiyo (2016: 16-26) tentang Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta berkesimpulan: Variabel sertifikasi dan motivasi pada STMM Yogyakarta secara simultan, serempak atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (F 9,961 lebih besar hitung dari hasil F sebesar 3,328 dengan tingkat tabel signifikansi 0,05). Variabel sertifikasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (nilai t 2,282 dengan hitung tingkat signifikansi 0,03 untuk X dan 2,435 1 dengan tingkat signifikansi 0,021 untuk X). 2 Pengaruh variabel sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen (R Square sebesar 36,60 %, sisanya sebesar 63,40 % ditentukan oleh faktor lain). Meskipun nilai variabel sertifikasi menunjukkan hasil lebih kecil dibanding dengan

variabel motivasi, kedua variabel tetap berpengaruh pada kinerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak pengelola STMM Yogyakarta tetap fokus pada pemberian sertifikasi dosen dan pemberian motivasi secara terus menerus guna meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian dari Kanto (2015: 61-73) tentang Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja & Kinerja Guru BK SMAN berkesimpulan bahwa:

Potret sertifikasi (portofolio dan pelatihan) tidak menunjukkan perbedaan kinerja yang signifikan. Distribusi motivasi, kepuasan kerja dan kinerja guru BK cenderung mengikuti distribusi normal.

Sertifikasi pelatihan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru BK, sehingga kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja, tetapi melalui motivasi kerja.

Sertifikasi portofolio hasilnya sama dengan sertifikasi pelatihan, di mana dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru BK.

Belum sertifikasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, tetapi kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru BK.

Penelitian dari Mas'ud (2018:12-23) tentang Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Konawe Kepulauan berkesimpulan: hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat

dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.77 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.88 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

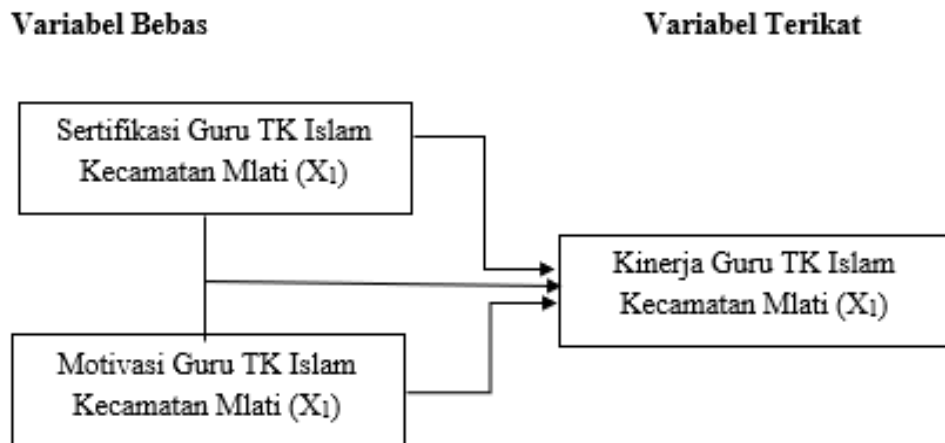
Penelitian dari Ristianey, Harapan, Destiniar (2021: 34-43) tentang Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru berkesimpulan: dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa poin penting yang menjadi kesimpulan dari pelaksanaan penelitian ini. Pemberian tunjangan sertifikasi yang dilakukan oleh pemerintah untuk guru yang dinyatakan profesional sudah tepat untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis alternatif dalam penelitian ini (H_{a1}) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati, Palembang. Motivasi kerja penting untuk dimiliki oleh setiap guru dalam rangka meningkatkan kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh bahwa

hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) dinyatakan diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati, Palembang Secara simultan atau bersama-sama kedua variabel bebas (sertifikasi guru dan motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati, Palembang. Hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis alternatif ketiga (H_{a3}).

Penelitian-penelitian diatas merupakan penelitian yang sama dengan yang penulis, namun ada sisi-sisi perbedaan yaitu penulis melakukan penelitian komparatif dengan sample penelitian, lokasi penelitian dan variabel penelitian yang berbeda.

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan sertifikasi guru (X_1) dan motivasi guru (X_2) sebagai variabel bebas. Sertifikasi guru dan motivasi guru merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Keterkaitan antara sertifikasi gurul, motivasi guru dan kinerja guru dapat digambarkan dalam kerangka berfikir yang diilustrasikan seperti skema gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan kebenaran yang masih harus diuji dengan data-data empiris. Hipotesis berasal dari kata hypo yang artinya dibawah/lemah dan thesa adalah kebenaran. Dari dua kata tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesa adalah kebenaran yang lemah. Untuk menjadi kebenaran yang kuat, hipotesa masih harus diuji menggunakan data-data yang dikumpulkan. Adapun rumusan hipotesis secara khusus sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh yang signifikan sertifikasi dan Motivasi terhadap kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Sugiono, 2015:14)

Fokus dari penelitian ini adalah upaya menganalisis tentang Pengaruh Sertifikasi Guru, Masa Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Taman Kanak-Kanak Islam di Di Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berarti bagi guru Di Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman dalam rangka meningkatkan kinerja guru Taman Kanak-kanak serta kualitas lembaga secara keseluruhan. Dalam pelaksanaannya peneliti datang langsung ke lapangan, dengan melakukan pengumpulan data, dan dokumen dari sumber data, tanpa melakukan intervensi apalagi perubahan.

B. Tempat Penelitian dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Taman Kanak-kanak Islam se Di Kapanewon Mlati. Adapun aktivitas penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan pada Bulan April sampai Bulan Juni 2022.

Penelitian ini dilaksanakan di Taman Kanak-kanak Islam se Di Kapanewon Mlati karena sebelumnya belum ada penelitian tentang permasalahan tersebut sehingga terdapat keinginan untuk mengetahui sejauh mana sertifikasi guru, masa kerja guru dan motivasi kerja guru mampu meningkatkan kinerja guru Taman Kanak-kanak Islam se Di Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.

C. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Taman Kanak-kanak Islam se Di Kapanewon Mlati berjumlah 47 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2015:118).

Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka penelitian ini menjadi penelitian populasi.

D. Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti menentukan 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen), yaitu :

1. Variabel bebas (independen) yang dimaksud adalah variabel sertifikasi guru sebagai variabel bebas pertama (X_1), dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas ketiga (X_2).
2. Variabel terikat (dependen) yang dimaksud adalah kinerja guru (Y)

E. Teknik Pengambilan Data

1. Teknik Pengambilan Data

Data sangat diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian atau menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Ada beberapa alat pengumpul data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, diantaranya adalah menggunakan angket atau instrumen.

Angket digunakan untuk mengambil data inti dari variabel sertifikasi guru (X_1), motivasi kerja guru (X_2), dan kinerja guru (Y). Angket merupakan alat pengumpul data dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari sumber data yang berhubungan dengan variabel penelitian. Angket tersebut diisi oleh semua responden penelitian dan diberikan kepadanya secara langsung. Untuk memperoleh informasi data yang berhubungan dengan variabel, peneliti menggunakan instrumen dengan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen angket ini akan diukur terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya dengan

menggunakan uji validitas one shoot method (Aris Prasetyo 22004; 43) sedangkan untuk uji reliabilitasnya memakai alpha cronbach.

2. Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan mempunyai arti apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis Statistik Diskriptif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana sertifikasi guru, masa kerja, motivasi kerja guru dan kinerja guru Taman Kanak-kanak Islam Di Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.. Analisis deskriptif meliputi mean, median, modus, standar deviasi, dan grafik.

b. Analisis Regresi

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi. Korelasi merupakan alat statistik untuk mencari hubungan antar variabel, sedangkan regresi adalah alat statistik yang dapat membantu dalam melakukan prediksi atas variabel terikat dengan mengetahui kondisi variabel bebas. Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson. Keberadaan koefisien korelasional dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 for windows.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat korelasional yang umum dipergunakan oleh peneliti sosial dalam menyusun penelitian ilmiah dengan generalisasi penelitian yang lintas batas dan tidak cenderung pada etnik budaya sosial suatu masyarakat tertentu. Pendekatan penelitian digunakan penelitian kuantitatif merupakan penyederhanaan kompleksitas gejala dengan mereduksi kedalam ukuran yang ditangani dan diukur

3. Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner disusun menggunakan Bahasa Indonesia karena responden yang akan dituju adalah subjek yang fasih menggunakan Bahasa Indonesia dalam kesehariannya. Kuisisioner terdiri dari empat bagian pernyataan yang berisi dua hingga empat pernyataan. Setiap bagian merupakan pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk yang diteliti di dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan menggunakan skala ordinal yaitu untuk mengetahui tingkatan dari data yang paling rendah hingga yang paling tinggi dan tanpa memperhatikan urutan dari data tersebut. Pengukuran skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiono,2017:165)

Butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari berbagai penelitian dengan tujuan meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran. Pengukuran ini menggunakan skala likert dengan pengukuran 1-4, dengan makna skala sebagai berikut: skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penelitian ini menggunakan tiga instrument yaitu; (1) Sertifikasi; (2) Motivasi; dan (3) Kinerja Guru Dibawah ini akan dijelaskan masing-masing kontruk instrument.

a. Sertifikasi guru

Instrumen sertifikasi guru dibuat untuk mendapatkan informasi tentang kompetensi guru dilembaga pendidikan dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Instrumen ini disusun dalam bentuk pernyataan dengan dua alternatif jawaban pada setiap butirnya, yaitu skor 2 untuk jawaban Ya dan skor 1 untuk jawaban Tidak.

b. Motivasi guru

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan sebelumnya mengenai motivasi kerja, seperti yang dikemukakan Edward dalam Hasibuan mengatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk termotivasi yaitu sebagai berikut: (1) Achievement, (2) Deference, (3) Order, (4) Exhibition, (5) Autonomy, (6) Affiliation, (7) Intraception, (8) Succorance, (9) Dominance, (10) Abasement, (11) Nurturance, (12) Change, (13) Endurance, (14)

Heterosexuality, (15) Aggression (Ibid, 163). Seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Achievement (prestasi). Kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. Deference. Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan menyesuaikan diri terhadap adat istiadat.
3. Order. Kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana sesuai detail dan melakukan kegiatan dengan teratur.
4. Exhibition. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dan kelompok.
5. Autonomy. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah.
6. Affiliation. Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan atau partisipasi dalam kelompok.
7. Intrareception. Kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan.
8. Succorance. Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati, dan afeksi dari orang lain terhadap dirinya.

9. Dominance. Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati, dan mempertahankan pendapatnya.
10. Abasement. Kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika merasa bersalah.
11. Nurturance. Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati dan berbuat baik kepada orang lain.
12. Change. Kebutuhan untuk melakukan pembauran, tidak menyukai rutinitas, senang bepergian, serta melawan adat istiadat.
13. Endurance. Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan saat bekerja.
14. Heterosexuality. Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan dianggap menarik oleh lawan jenis.
15. Aggression. Kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan dan senang pada kekerasan.

Instrumen ini terdiri dari 30 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan disediakan empat alternatif jawaban dengan skor 4-3-2-1, skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun kisi-kisi instrumen komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen motivasi guru

Variabel Bebas (X2)	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi Kerja Guru	Tingkat Presensi	Berangkat/pulang tepat waktu	1
		Mengisi daftar hadir	2
		Absensi tiap bulan	3
		Mengikuti kegiatan selain mengajar	5
	Pencapaian prestasi	Memperhatikan kualitas dan profesionalitas	4, 6
		Kesempatan aktualisasi diri	7, 8
		Penghargaan kepala sekolah	9
		Profesi guru mendatangkan keberhasilan	10
	Tanggung jawab	Menyelesaikan segala jenis pekerjaan yang berkaitan dengan profesinya	13, 14
		Menyelesaikan pekerjaan yang tertunda	15
		Memperbaiki kesalahan	16
		Bekerja lebih giat	17
	Keuletan	Ketekunan mengerjakan pekerjaan	18
		Mengerahkan kemampuan dan tidak putus asa (tidak menyerah)	19
		Berusaha menyelesaikan tugas yang menantang	20, 22, 23
		Menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan baik	24, 29
	Dorongan mencapai kemajuan	Mengerjakan tugas dengan lebih baik	25, 26
		Berusaha untuk maju	27, 21
		Bersaing menjadi yang terbaik	28
		Pencapaian idealisme	30

c. Kinerja guru

Pada penelitian ini pengukuran kinerja guru adalah berpedoman pada kemampuan penguasaan kompetensi guru yang tercantum dalam Permen Diknas No. 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan

kompetensi guru yang meliputi (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial dan (4) Kompetensi profesional.

Instrumen ini terdiri dari 30 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan disediakan empat alternatif jawaban dengan skor 4-3-2-1, skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun kisi-kisi instrumen komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja

Variabel Terikat (Y)	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Guru	Kompetensi Pedagogik	Menggunakan media pembelajaran	1, 2
		Menerapkan metode yang interaktif	3, 4
		Melakukan evaluasi kepada siswa	5,
		Membuat perencanaan pembelajaran	6
		Kelengkapan proses belajar mengajar	10
	Kompetensi kepribadian	Mematuhi tata tertib sekolah	21
		Tenang dalam menghadapi masalah dalam dunia kerja	22, 28
		Membantu pengembangan kreativitas	19, 20, 29
	Kompetensi profesional	Menguasai materi pembelajaran	9, 11, 12, 13
		Memahami karakteristik peserta didik	14,
		Memotivasi peserta didik	17

		Memanagerial peserta didik	7,
	Kompetensi sosial	Hubungan sosial bermasyarakat	16, 24, 26
		Peran serta dengan masyarakat	8
		Peran serta dengan teman sejawat	18, 23, 25
		Memotivasi diri sendiri dan teman sejawat	15, 27, 30

3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) dari butir angket penelitian, maka instrumen penelitian perlu dilakukan pengujian dari para ahli. Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dengan one shoot method dan uji reliabilitas menggunakan alpha Cronbach.

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang valid. Sugiono (2011:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk menguatkan valid tidaknya suatu instrumen, maka dilakukan validasi oleh para ahli. Validitas (kesahihan) instrument adalah kecermatan suatu alat ukur menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang

diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti.(Sobur Setiawan,2020:45). Dalam pengujian validitas kuesioner secara statistik, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item: (1) Validitas faktor diukur bila item-item pertanyaan yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor ada kesamaan atau tidak. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara item dengan skor faktor (penjumlahan item-item pertanyaan ke dalam satu total faktor). Butir sebagai X_1 sampai dengan X_n sebagai item-item dan total faktor sebagai Y . Alat uji-nya adalah Pearson Product moment. Valid jika berkorelasi terhadap skor total diatas 0,5 (50%); (2) Validitas item pertanyaan ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan antara satu item/butir pertanyaan terhadap item/butir total (skor total item/butir), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar item. Alat uji-nya adalah Factor Analysis (FA). Minimal nilai korelasi 0,3 (30%) antar item yang di uji.

b. Uji Reliabilitas

Keandalan instrumen angket diketahui jika angket dapat menghasilkan ukuran yang relatif sama untuk subyek penelitian yang berbeda meskipun dilakukan berulang-ulang dan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Reliabilitas berasal dari kata reliability. Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang

digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada: 1. Derajat stabilitas (stability) di uji dengan cara Test-retest Reliability (or Stability) 2. Konsistensi (consistency) di uji dengan cara Internal Consistency Reliability) yaitu dengan cara: a. Coefficient Cronbach alpha index. b. Split-half reliability index. c. Lambda reliability index. 3. Daya prediksi (predict) 4. Akurasi (accuracy). (Sobur Setiaman,2020:55)

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sertifikasi guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta lebih banyak dari pada guru belum sertifikasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari 63,8% responden masuk kategori guru bersertifikasi, lebih banyak 27,6% dari pada guru yang belum sertifikasi. Berdasarkan perhitungan guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta lebih banyak diakui sebagai guru profesional.
2. Motivasi kerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta berada dalam kategori sangat baik, yang ditunjukkan dari hasil penelitian 61,7% responden masuk kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata 103,02 dan interval kategori sangat baik (99 – 120). Guru-guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta memiliki motivasi yang tinggi untuk terus berupaya mengungguli orang lain dalam bidang kerjanya terlihat dari skor indikator tersebut sebesar 1115 namun kurang optimal dalam tingkat prestasi yang ditunjukkan dengan skor 670. Secara keseluruhan, guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta memiliki motivasi internal yang baik antara lain tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugasnya, pencapaian prestasi, dan dorongan mencapai kemajuan.

3. Kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta berada dalam kategori sangat baik, ditunjukkan dari hasil penelitian yaitu 87,2% responden masuk kategori sangat baik, sedangkan 12,8% masuk kategori baik dengan nilai rata-rata 113,66 dan interval kategori sangat baik sebesar (78 – 120). Hal ini menggambarkan bahwa guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta memiliki kemampuan yang sangat baik dalam hal kompetensi guru. Hasil perhitungan skor tiap indikator pada variabel kinerja guru menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan kompetensi sosial yang lebih baik dengan skor 441 dibandingkan dengan kemampuan dalam kompetensi pedagogik dengan skor 251, kompetensi profesional mendapatkan skor 314 dan kompetensi kepribadian 356.
4. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta, dengan nilai signifikansi $\text{Sig} = 0,423 > \alpha=0,05$, sedangkan sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,39%. Hasil perhitungan guru tidak bersertifikasi dan guru bersertifikasi tidak mempunyai perbedaan pengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai rata-rata perbedaan 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru baik yang belum sertifikasi maupun yang bersertifikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta.

5. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta, dengan nilai signifikansi $\text{Sig} = 0,007 < \alpha = 0,05$, sedangkan besarnya sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 53,144%.
6. Sertifikasi guru, dan motivasi guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi ganda sebagai berikut: nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,000 artinya $\text{Sig}.0,000 < 0,05$, yang artinya sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai koefisien determinasinya sebesar 53,6%, yang berarti bahwa sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% ditentukan oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, perlu peneliti sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kinerja guru TK Islam di Kapanewon Mlati, Sleman, Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh sertifikasi guru, maka guru tetap perlu meningkatkan tanggung jawab dalam mengajar, menanamkan rasa senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. untuk peningkatan kinerja guru.

2. Perlunya peningkatan motivasi kerja guru melalui berbagai upaya yang menumbuhkan rasa tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugasnya, memunculkan sikap untuk selalu berusaha menjadi guru unggul dalam bidang kerjanya dan upaya untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik agar ada peningkatan kinerja yang lebih baik.
3. Perlunya peningkatan kemampuan guru dalam kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan program-program yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja guru yang maksimal.

C. Implikasi

Upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan secara terus menerus melalui perbaikan di berbagai bidang. Sertifikasi guru sebagai tolak ukur guru profesional diharapkan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi sehingga guru memiliki rasa tanggungjawab kerja yang tinggi, target kerja yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal.

Daftar Pustaka

- Andrian., *Empat Pilar Kompetensi Guru dalam KTSP*, Bandung: Widya Karya, 2008
- Arikunto, Suharsimi., *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta, 2008.
- As'ad, Moh., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Barizi, Ahmad., *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2009.
- Cardoso, Faustino., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Publishing, 2003.
- Daryanto., *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2001.
- Dharma, Surya, “*Penilaian Kinerja Guru*”, diambil dari :[http://\(pendidikan.kabarkongo.com\)/2011/08/penilaian-kinerja-guru-html](http://(pendidikan.kabarkongo.com)/2011/08/penilaian-kinerja-guru-html).
- Hartono., *Analisis Item Instrument*, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2015
- Hasan, M.Iqbal., *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasibuan,M S P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003
- Irianto, Agus., *Statistik Pendidikan I*, Jakarta: P2LPTK, Ditjen Dikti Depdikbud, 1998.
- Kunandar., *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007.
- Mulyasa., *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Suatu Panduan Praktis*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007.

- Mulyasa., *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Rosdakarya.
- Nasution, Khoiruddin., *Smart and Sukses*, Yogyakarta: ACAdEMIA+TazzaFA, 2008.
- Pidarta., *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT. Bina Aksara,1999.
- Prasetyo., Aris. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004.
- Purwanto., *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011
- Riduwan., *Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung:CV Alfabeta, 2005.
- Saifuddin., *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Sarimaya, Farida., *Sertifikasi Guru (Apa, Mengapa dan Bagaimana?)*,Bandung: YRAMA WIDYA, 2009
- Simamora, Henry., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Sugiyono.,*Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Supardi., *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2014
- Tobroni., *Pendidikan Indonesia di Tahun 2000-2006*, (<http://jakarta.indymedia.org>. diakses pada tanggal 15 Desember 2015.
- Trianton, Teguh., *Sertifikasi Guru Tak Menunjang Mutu Pendidikan*, (www.Kabarindonesia.com), online pada tanggal 27 November 2015.
- Uno, B Hamzah., *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Wirawan., *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Zen, Muhammad., *Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru*, Malang: Cakrawala Media Publisher, 2010.