

**PERBEDAAN KINERJA GURU YANG SERTIFIKASI DAN NON
SERTIFIKASI DI SMP NEGERI KOTA SIBOLGA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

NELLY KRISTARINA SILABAN

14.860.0063



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

JUDUL SKRIPSI : Perbedaan Kinerja Guru yang Sertifikasi
Dan Non Sertifikasi Di SMP Negeri Kota
Sibolga

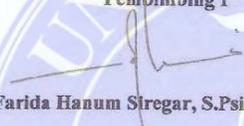
NAMA : Nelly Kristarina Silaban

NPM : 14.860.0063

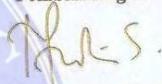
BAGIAN : Psikologi Pendidikan

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi.

Pembimbing II


Rahma Fauzia, M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian


Hasanuddin, Ph. D

Dekan


H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

18 Agustus 2018

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEHI
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

18 Agustus 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

Tanda Tangan

1. Hasanuddin, Ph. D
2. Azhar Azis, S.Psi., MA
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi.
4. Rahma Fauzia, M.Psi

[Handwritten signatures of the four members of the examination board]

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Agustus 2018



(Nelly Kristarina Silaban)

NPM 14.860.0063

ABSTRAK

PERBEDAAN KINERJA GURU YANG SERTIFIKASI DAN NON SERTIFIKASI DI SMP NEGERI KOTA SIBOLGA

OLEH:

NELLY KRISTARINA SILABAN

NPM: 14.860.0063

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang sertifikasi dan non sertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga. Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kota Sibolga yang berstatuskan sertifikasi PNS dan non sertifikasi PNS. Sampel penelitian sebanyak 100 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan skala psikologi yaitu skala kinerja guru. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan teknik *Alpha*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien $t=0,123$ dengan $p=0,000$ ($p<0,050$), artinya tidak ada perbedaan kinerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan kinerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga tidak dapat diterima. Dikarenakan guru yang sertifikasi dan non sertifikasi sama-sama dituntut harus tampil profesional dalam menjalankan tugasnya utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Sehingga sertifikasi tidak mempengaruhi kinerja guru yang sertifikasi ataupun non sertifikasi. Mean empirik kinerja guru yang sertifikasi diperoleh yaitu 148,67 sedangkan mean empirik kinerja guru non sertifikasi sebesar 112,37, lalu untuk mean hipotetik kinerja gurunya sebesar 145.

Kata kunci: kinerja; guru; sertifikasi;

ABSTRACT

*TEACHER PERFORMANCE DIFFERENCES THAT CERTIFICATION AND NON
CERTIFICATION IN STATE SCHOOL OF STATE SIBOLGA CITY*

BY :

NELLY KRISTARINA SILABAN

NPM: 14.860.0063

This study aims to determine the differences in the performance of certified and non-certified teachers in Sibolga City Public Middle School. The population of this study were teachers of state junior high schools in the city of Sibolga who were certified as civil servant certification and non-civil servant certification. The research sample was 100 people, the sample was taken using purposive sampling technique. This study uses a psychological scale, namely the teacher performance scale. The analysis technique used is Alpha technique. The results of this study indicate the t coefficient = 0.123 with $p = 0.000$ ($p < 0.050$), meaning that there is no difference in the performance of certification and non-certified teachers in the Sibolga City Junior High School. With these results, the hypothesis in this study that there is a difference in the performance of certification and non-certified teachers in Sibolga City Public Middle School is not acceptable. Because teachers who are certified and non-certified are equally required to appear professional in carrying out their main tasks of educating, teaching, guiding, directing, training, and evaluating students. So that certification does not affect the performance of teachers who are certified or non-certified. The mean empirical performance of certified teachers is 148.67 while the empirical mean performance of non-certified teachers is 112.37, then the mean hypothetical performance of teachers is 145.

Keywords: performance; teacher; certification

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Perbedaan Kinerja Guru yang Sertifikasi dan Non Sertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M,Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Chairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M,Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Rahma Fauzia, S.Psi., M,Psi., selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Hasanuddin, Ph.D., selaku ketua penguji dan selaku ketua jurusan Psikologi Pendidikan yang selalu baik hati menghadapi peneliti
8. Bapak Azar Azid, S.Psi., MA, selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan baik hati kepada peneliti.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, serta para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Orangtua yang selalu membantu dan mendukung saya dalam setiap kegiatan perkuliahan saya dan selalu memberikan *support* materi dan kasih sayang. Terkhusus untuk kedua abang tersayang, bang Jen dan bang Roy, terima kasih telah bersedia direpotkan selama penelitian.
11. Keluarga besar pomparan Op. Risda Silaban, terkhusus untuk adek tersayang Sri Rejeki Ave Maria Silaban terima kasih sudah ada disaat yang paling dibutuhkan pada situasi saat itu.
12. Team Terbaik “GIRLS KUAT” (Yonma S. Situmorang, S.Psi., Fitri E. Naibaho, S.Psi., Rosmi L. Silaban, S.Psi., Mery Y. Sitanggung), yang menjadi rekan belajar yang baik.
13. Team “SHINE, LIGHT, BRIGHT” dan “Every Nation Campus Medan”, yang menjadi team doa terbaik dalam segala situasi pada saat penulisan skripsi.
14. Efrilla Handayani Pasaribu, Mei Kristina, Leo Manalu, Probahenta Sinamo, Sonia Munthe, Muhammad Ali, keluarga besar KMKP UMA, bang Irwan Simangunsong, ito Anva Leonardo Siahaan, bou Lasma Silaban dan bang Hari

Pasaribu, yang berperan aktif memberikan *support* buat penulis, bang Agustinus Simanullang semoga cepat menyusul skripsinya, dan buat bang Fahri yang sudah bersedia membantu mengolah data penelitian.

15. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2014 terkhusus kelas A.
16. Bapak Alfian Hutauruk selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, yang memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di SMP Negeri Kota Sibolga.
17. Bapak Drs. Supriono selaku Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga yang mengarahkan dan memberikan masukan kepada peneliti.
18. Guru-guru SMP Negeri di Kota Sibolga atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
19. Semua pihak yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu

Medan, 18 Agustus 2018

Nelly Kristarina Silaban

14.860.0063

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kinerja Guru.....	13
1. Pengertian Guru	13

2. Pengertian Kinerja Guru.....	14
3. Kriteria Guru Profesional	16
4. Penilaian Kinerja Guru.....	19
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	21
B. Sertifikasi	23
1. Pengertian Sertifikasi	23
2. Tujuan Sertifikasi.....	26
3. Manfaat Sertifikasi	27
4. Standar Kompetensi Guru dalam Sertifikasi	28
5. Syarat Sertifikasi Guru.....	29
C. Perbedaan Kinerja guru sertifikasi dan non sertifikasi	30
D. Kerangka Konseptual	32
E. Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel	34
B. Definisi Oprasional Variabel Penelitian	34
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	37
D. Metode Pengumpulan Data.....	38
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	40
F. Metode Analisis Data	43
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	45

B. Persiapan Penelitian.....	46
1. Persiapan Administrasi	46
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	47
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	49
4. Alat Ukur Penelitian	51
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	53
1. Uji Asumsi.....	54
2. Hasil Perhitungan <i>Independent Sampel Test</i>	55
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	56
E. Pembahasan.....	58
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	61
A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Skala Kinerja Guru Sebelum Penelitian	48
Tabel 2 Distribusi Skala Kinerja Guru Sesudah Penelitian	50
Tabel 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	54
Tabel 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	54
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan <i>Independent Sampel Test</i>	55
Tabel 6 Statistik Induk	56
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan <i>T-test</i>	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Data Penelitian
- B. Uji Validitas dan Reliabilitas
- C. Uji Asumsi
 - C-1 Uji Normalitas
 - C-2 Uji Independent Test
- D. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen: Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Menurut Iskandar Agung (2014), permasalahan yang masih perlu diatasi dalam penyelenggaraan pendidikan nasional adalah rendahnya kualitas hasil pendidikan. Tudingan pun diarahkan pada guru sebagai penyebabnya, terutama mengingat peran strategis guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran. Rendahnya pencapaian hasil pendidikan dipengaruhi kinerja guru yang rendah, dan kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh pemilikan kompetensi yang rendah pula. Sebagai penjabaran tuntutan profesionalisme kerja, pemerintah kemudian mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 yang memuat tentang standar minimal kualifikasi dan kompetensi guru.

Upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja guru harus dilakukan secara berkelanjutan. Pengakuan kompetensi dan profesionalisme tidak

cukup hanya ditandai dengan perolehan sertifikat pendidik, melainkan disertai dengan upaya pengembangan diri terus menerus dan pembinaan yang tidak henti-hentinya dari berbagai pihak yang terkait. Tegasnya, upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah, maupun skala lokal dan nasional, tendensi tidak akan terwujud apabila guru bersikap pasif, statis dan miskin kreatif dalam pengembangan kompetensi dan profesionalisme kerjanya, serta kurang didukung oleh pembinaan dari kepala sekolah, pengawas, pemerintah daerah, dan pihak lainnya yang terkait (Agung, 2014).

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode pengajaran, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan hanya akan berjalan dengan baik jika melibatkan guru. Artinya titik awal pendidikan tergantung dari bagaimana membangun mutu guru ke arah yang profesional. Dalam kenyataannya mutu guru di Indonesia sangat beragam serta rata-rata dibawah standar kualifikasi pendidikan dan belum mempunyai kompetensi yang disyaratkan (Agung, 2014).

Telah banyak program yang dijalankan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar guru. Namun kerap kali terdengar mekanisme program belum mampu melibatkan partisipasi guru untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan, terutama sebagai pintu masuk peningkatan mutu pendidikan. Sampai beberapa waktu lalu dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, mengamanatkan bahwa guru harus kompeten dan profesional yang ditandai dengan uji sertifikasi dan pemilikan sertifikat pendidik. Dimulai dari penilaian portofolio,

Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG), dan akhir-akhir ini penerapan PPG (Pendidikan Profesi Guru) dalam jabatan. PLPG memberikan pembekalan mengenai hal-hal yang terkait dengan tugas mengajar guru, mulai dari penguasaan bahan ajar/materi pelajaran, pemanfaatan metode pembelajaran, sampai dengan bimbingan membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK) (dalam Agung, 2014).

Saat ini tunjangan profesi yang telah diberikan ternyata belum mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu, guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi ini juga belum mampu mengubah situasi pembelajaran secara signifikan. Oleh karena itu, dalam waktu dekat Kemdikbud akan merancang Peraturan Menteri yang akan digunakan sebagai barometer standar kompetensi guru. Dengan cara seperti itu diharapkan dapat membuat suatu sistem yang dapat digunakan untuk mengetahui berapa lama tunjangan guru tersebut akan ditunda. Tentunya hanya guru yang tidak mencapai indeks tertentu saja. (dalam Agung, 2014).

Seperti hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Pendidikan Kota Sibolga, Bapak Alfian Hutauruk, pada tanggal 22 Februari 2018 menyatakan:

“Seharusnya guru yang telah mendapatkan sertifikasi itu kinerjanya lebih meningkat dibandingkan guru-guru yang nonsertifikasi atau guru yang honor. Namun kenyataannya, malah guru-guru yang honor itu yang lebih profesional dibandingkan guru yang sertifikasi. Ternyata sertifikasi pun belum bisa sebagai pendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya terlebih keprofesionalan guru tersebut”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Menurut Mark, “salah satu faktor ekstrinsik yang

berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah” (dalam Agung 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan Hadits menunjukkan bahwa: “terdapat kontribusi antara supervisi kepala sekolah, profesionalisme dan kinerja guru terhadap mutu proses dan hasil belajar peserta didik di SMAN Kota Bandung” (Hadits, 2005). Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran ialah signifikan dan tingkat korelasinya adalah sedang yaitu 0,460. Mutu pembelajaran pada dasarnya merupakan dampak atau *impact* dari kinerja guru. Implikasi dari hasil penelitian ini mengharuskan kepala sekolah memberikan layanan supervisi pembelajaran berbasis mutu terpadu. Layanan supervisi tersebut bertujuan meningkatkan kinerja guru, serta mutu pembelajaran di madrasah.

Kinerja guru yang rendah dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan di Jawa Barat mengenai kinerja guru madrasah. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa: “(1) kepemimpinan kepala sekolah di Jawa Barat yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 56,3% dan sisanya 43,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (2) supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,3% dan sisanya 44,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (3) budaya organisasi madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (4) kinerja guru madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik (Affudin, 2007). Dari hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah dan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah belum begitu efektif. Budaya dan iklim kerja yang ada di madrasah belum begitu kondusif dan positif. Kinerja guru belum optimal.

Indikator kurang profesional manajemen madrasah antara lain terlihat dari lemahnya disiplin kerja yang berakibat rendahnya produktivitas, lemahnya orientasi pada sistem belajar peserta didik, lemahnya pengawasan mutu para guru. Manajemen madrasah yang kurang profesional mengakibatkan madrasah dalam keadaan mutu guru rendah, dan pimpinan lembaga pendidikan tidak efektif menjalankan manajemen dan kepemimpinan madrasah. “Dengan demikian, maksud kegiatan pendidikan untuk meningkatkan mutu jadi tidak tercapai. Sebab, tidak mungkin dari lembaga pendidikan yang tidak berkualitas akan muncul lulusan yang berkualitas” (Uwes, 2003).

Salah satu hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMP Negeri yang ada di Sibolga menyatakan:

“Selaku kepala sekolah, saya memberikan yang terbaik kepada guru-guru yang ada di sekolah ini. Pada saat saya salah satu guru terlambat sampai disekolah atau murid terlebih dahulu sampai disekolah daripada guru, maka saya akan memanggil yang bersangkutan dan menyampaikan bahwa seharusnya guru itu yang terlebih dahulu datang ke sekolah daripada muridnya apalagi kalau sempat guru tersebut sampai terlambat masuk mengajar. Saya tanyakan penyebabnya. Terus saya akan kasih masukan. Kita lihat perubahannya, kalau memang masih seperti itu, kita pertanyakan apa maunya. Syukur, setelah itu tidak pernah lagi diulangi yang bersangkutan.”

Berdasarkan Peraturan Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) No 16 Tahun 2009 tugas tambahan

dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah adalah Kepala Sekolah/Madrasah, Wakil Kepala Sekolah/Madrasah, Ketua Program Keahlian atau yang sejenisnya, Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah, Kepala Laboratorium, Bengkel, Unit Produksi, atau yang sejenisnya pada sekolah/madrasah. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut, guru diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya setiap tahun. Penilai harus melaksanakan PK Guru sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan sehingga nilai PK Guru dapat menunjukkan profil kinerja guru yang sebenarnya. Pembelajaran/pembimbingan (perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran) sebagaimana yang tercantum dalam Format Rencana SKP (Sasaran Kerja Guru) pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013, merupakan paket pembelajaran yang dinilai melalui PK Guru. Angka kredit PK Guru yang tertuang dalam SKP merupakan target yang harus dipenuhi oleh guru dengan kategori “baik” atau “amat baik”. Hasil PK Guru tersebut dijadikan sebagai dasar untuk penyusunan rencana Pengembangan Profesi Guru Pembelajaran (PPGP), baik individu maupun sekolah. Pihak yang terlibat dalam kegiatan PK Guru terdiri atas kepala sekolah/koordinator PKB sebagai pengelola, penilai, dan guru yang dinilai. Masing-masing pihak memiliki peran yang berbeda pada setiap tahapan PK Guru. Pelaksanaan PK Guru menggunakan dua jenis instrumen, yaitu instrumen PK Guru yang menilai kinerja guru dari empat kompetensi dan instrumen suplemen PK Guru yang menilai unsur-unsur yang mendukung empat kompetensi tersebut. Selain itu tingkat kehadiran guru disekolah juga turut menentukan hasil akhir PK Guru. Dengan demikian nilai PK Guru

merupakan gabungan hasil PK Guru, suplemen PK Guru dan tingkat kehadiran guru dengan proporsi yang bervariasi.

Menurut data yang didapatkan peneliti dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintahan Kota Sibolga, tanggal 22 Februari 2018, jumlah guru SMP Negeri yang telah sertifikasi sebanyak 231 orang dari 387 orang. Dan setiap sekolah melakukan penilaian kinerja guru berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pernyataan itu disampaikan oleh Bapak Alfian Hutauruk, selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintahan Kota Sibolga:

“Kalau untuk menilai kinerja guru, kita berpatokan dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.” (22 Februari 2018)

Sambil mengadakan observasi. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu guru yang sertifikasi dan yang non sertifikasi yang ada di setiap SMP Negeri tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru yang sudah sertifikasi sebagai perwakilan dari wawancara keseluruhannya di SMP , yaitu:

“setiap siswakan sudah pastinya memiliki buku pegangan sama seperti yang dipegang guru. Jadi saya lebih suka menyuruh murid-murid itu membaca sendiri. Paling kalau misalnya ada yang mereka kurang jelas, saya hanya menyampaikan seadanya dan lebih menyuruh mereka untuk mencari tahunya sendiri. Setelah mereka membaca, saya kasih tugas untuk mereka kerjakan. Kadang kalau siswa ini dilarang dimarahi, saya malas berurusan dengan orangtuanya, yah mau mereka mendengarkan apa yang saya sampaikan atau tidak, terserah mereka. Apalagi sayakan sudah sertifikasi, jadi jam mengajarnya lebih banyak. Yah gak mau ambil pusinglah dengan siswa-siswi

itu. Kalau sekali ditegur gak didengar, gak bakal saya tegur lagi selanjutnya”. (23 Februari 2017)

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru yang non sertifikasinya, yaitu:

“jam mengajar kami untuk guru-guru yang belum di sertifikasi tentu berbeda dengan guru yang sudah disertifikasi, jadi dikarenakan itu waktu kami untuk mengevaluasi hasil tugas siswa lebih banyak. Dan untuk menjaga agar siswa tidak bosan dalam belajar, saya harus lebih kreatif dalam penyampaian materi kepada siswa”. (24 Februari 2017)

Dan dari hasil wawancara peneliti di SMP yang berada di Sibolga menunjukkan bahwa masih adanya siswa tidak tertarik dengan cara guru dalam menyampaikan materi di kelas, terkhususnya pada guru yang telah mendapatkan sertifikasi.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu siswa di delapan SMP Negeri yang ada di Sibolga, yang diajari guru yang telah sertifikasi (Ms. Y) dan non sertifikasi (Ms. U), menyampaikan alasan yang sama, yaitu:

“ibu Y itu kalau mengajar monoton aja kak, gitu-gitu aja pola ngajarnya. Terkadang kalau sudah masuk ibu itu berbagai macam aktivitaslah kami lakukan, ada yang main gadget, dengar musik, tidur, mengkhayal. Ibu itupun cuek aja sama aktivitas kami dibelakang. Selesai dijelaskan materinya, kami dikasih tugas. Terus duduk manis ibu itu sambil pegang handphone-nya. Siap atau gak tugas kami itu, mana peduli ibu itu. Tapi kalau ibu U masuk, senang kami kak. Seru cara ibu itu ngajarnya. Kadang kami dibuat ketawa, sharing, dan kadang buat games. Bedalah pokoknya.” (24 Februari 2018)

Dan peneliti juga melakukan wawancara (23 Februari 2018) kepada beberapa siswa SMP di Sibolga secara acak, namun setelah peneliti melakukan observasi (24 Februari 2018) di sekolah masing-masing para responden, maka peneliti menemukan bahwa guru yang mereka maksud adalah salah satunya guru yang telah sertifikasi.

Dari hasil wawancara tersebut, di SMP Kota Sibolga diuraikan, sebagai berikut;

- a. Masih ditemukan beberapa guru senior (guru sertifikasi) yang membebankan tanggung jawabnya kepada guru-guru junior (guru yang non sertifikasi) untuk menggantikan tugas mengajarnya dikelas.
- b. Masih ada guru yang kurang maksimal menggunakan keterampilan mengajar dalam pengajaran yang dilakukan, termasuk juga guru yang telah sertifikasi.
- c. Masih adanya guru yang tidak mau terlibat dalam kegiatan membimbing ekstrakurikuler, termasuk juga guru yang telah sertifikasi.
- d. Masih adanya guru yang tidak menghiraukan keadaan kelas, terutama guru yang telah sertifikasi, karena setelah menjelaskan materi guru hanya memberikan tugas lalu guru tersebut asyik memainkan *handphone*.
- e. Masih adanya guru yang kurang terampil dalam melaksanakan tugasnya mengajar, terlebih guru yang telah sertifikasi, sehingga berdampak pada hasil belajar murid.
- f. Dan masih adanya guru yang memberikan tugas tanpa mengevaluasi hasil kerja siswa tersebut, termasuk guru yang telah sertifikasi.

Fenomena diatas mengandung arti bahwa proses pengelolaan belajar mengajar pengembangan diri guru dan kinerja mengajar guru masih perlu ditingkatkan mutunya.

Sedangkan yang tertuang dalam Undang-Undang R1 No. 20/2003 Tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 37 juga menegaskan, bahwa mata pelajaran, khususnya matematika, merupakan salah satu mata pelajaran wajib bagi siswa pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Selain itu kurikulum pendidikan tahun 2006 pun yang dikenal dengan sebutan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) menegaskan tentang tujuan pembelajaran, yaitu (1) melatih cara berpikir dan bernalar dalam menarik kesimpulan, misalnya melalui kegiatan penyelidikan, eksplorasi, eksperimen, menunjukkan kesamaan dan perbedaan, konsisten dan inkonsisten; (2) mengembangkan aktifitas kreatif yang melibatkan imajinasi, intuitif, dan penemuan yang bersifat divergen, orisinal, rasa ingin tahu, membuat prediksi dan dugaan, serta mencoba-coba; (3) mengembangkan kemampuan memecahkan masalah; dan (4) mengembangkan kemampuan untuk menyampaikan informasi atau mengkomunikasikan ide atau gagasan antara lain dengan lisan, grafik, peta dan diagram.

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di SMP yang ada di Kota Sibolga, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang, **“Perbedaan kinerja guru yang sertifikasi dan non sertifikasi di SMP Kota Sibolga”**. Dikarenakan peneliti penasaran, apakah pemberian sertifikasi pendidik benar-benar dapat meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berujung dengan peningkatan mutu pendidikan yang dihasilkan?

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan sangat ditentukan oleh guru karena bagaimanapun baiknya suatu kurikulum maupun sarana pendidikan, jika gurunya dan komponen terkait tidak memahami dan melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, maka hasil implementasi kurikulum dianggap tidak memuaskan.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang dilakukan, peneliti membatasi masalah dengan menjelaskan perbedaan kinerja guru yang sertifikasi dan non sertifikasi yang berstatus PNS di SMP Negeri Kota Sibolga.

D. Rumusan Masalah

Bagaimana kondisi kinerja guru yang sertifikasi dan non sertifikasi di Kota Sibolga?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja guru yang sertifikasi dan non sertifikasi di SMP Kota Sibolga.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan fikiran bagi perkembangan psikologis, terutama di bidang psikologis pendidikan. Selain itu diharapkan bisa memberikan masukan bagi peneliti lainnya yang memfokuskan penelitiannya pada masalah kinerja guru yang ditinjau dari guru yang sertifikasi dan non sertifikasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan di Indonesia, terutama bagi guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya sehingga menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi.
- b. Dapat menjadi masukan bagi guru-guru yang sudah mendapat sertifikasi agar menjadi guru yang lebih profesional lagi dibidang mengajar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

A.1. Pengertian Guru

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran disekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan, maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari bagaimana prestasi akademik yang dapat dicapai setiap siswa, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pengelola baik secara langsung maupun tidak yang terlibat dalam proses pendidikan yang dimaksud. Sehingga komponen yang sangat penting dalam jaringan pendidikan ialah guru (Kompri, 2015)

Guru adalah pendidik profesional dengan utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik dari mulai pendidikan anak usia dini sampai pada pendidikan menengah atas. Orang yang disebut guru adalah individu yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mampu mengelola kelas, agar siswa dapat belajar dan mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Seorang guru diharapkan tampil profesional dalam menjalankan tugasnya, karena usaha maksimal akan menjadi bagian penting dalam proses pengajaran (Supardi, 2013).

A.2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja, karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (dalam Supardi, 2014).

Kinerja merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014).

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebut *kinerja* sebagai: “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran” (LAN RI, 1993). Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi PNS. Di dalam himpunan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang diterbitkan oleh Depdikbud (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan),

kriteria kinerja guru PNS terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama (Supardi, 2014).

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, *skill* dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Supardi, 2014).

Peningkatan kinerja dan profesionalisme guru sangat diperlukan, karena peningkatan kinerja dan profesionalisme guru: “tidak hanya dilakukan terhadap guru di negara berkembang tetapi juga banyak negara maju pun,

sekarang ada kecenderungan untuk meningkatkan kompetensi guru dan mengembangkan profesi guru terus-menerus” (dalam Supardi, 2014).

Namun harus disadari bahwa guru profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di madrasah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memerhatikan, dan menerapkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya yang berkaitan dengan pemahaman kurikulum. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di madrasah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta iklim kerja yang ada di madrasah (Supardi, 2014).

A.3. Kriteria Guru Profesional

Dalam penjelasan pasal 10 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa yang dimaksud dengan “Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Selanjutnya Sanjaya dalam Istiqomah & Mohammad (2013) menyebutkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan.

Istiqomah & Mohammad (2013), menyatakan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang profesional adalah harus memiliki pengetahuan

yang luas dan mendalam tentang bidang studi yang diajarkan. Kompetensi yang mengacu pada kompetensi profesionalisme guru yang berkaitan dengan tugas-tugas keguruan meliputi:

- (1) *Penguasaan bahan ajar*, dimana guru dituntut memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkannya. Selain itu sebelum mengajar hendaknya guru menyusun program pengajaran dengan memerhatikan komponen berikut yakni:
 - (a) Menguasai materi pelajaran
 - (b) Analisis materi pelajaran
 - (c) Program tahunan dan program semester
 - (d) Rencana pelaksanaan pembelajaran
 - (e) Perangkat evaluasi pembelajaran
- (2) *Pengelolaan Proses Belajar Mengajar*, kegiatannya berdasarkan yang dilakukan guru yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- (3) *Pengelolaan Kelas*
- (4) *Penggunaan Media atau Alat Peraga*
- (5) *Penguasaan Landasan Pendidikan*
- (6) *Pengelolaan Interaksi Belajar Mengajar*
- (7) *Menilai Prestasi Peserta didik untuk Kepentingan Pengajaran*
- (8) *Mengenal fungsi Layanan Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*

- (9) *Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Sekolah*
- (10) *Memahami Prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Pendidikan guna Keperluan Pengajaran.*

Dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 disebutkan standar kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

1. Standar kompetensi profesional guru PAUD/TK/SD/MI
 - a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
 - c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2. Standar kompetensi guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.
 - a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.

- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri..

A.4. Penilaian Kinerja 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 (*subject mastery and content knowledge*).
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills* atau *technical skills*)
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
4. Disamping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*profesional standard-profesional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru (Manusung dalam Supardi, 2014).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, aspek penilaian kinerja guru meliputi:

- 1) Berdasarkan Pedagogik;
 - a) Mengetahui karakteristik peserta didik,
 - b) Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik,
 - c) Pengembangan kurikulum,
 - d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik,
 - e) Memahami dan mengembangkan potensi,
 - f) Komunikasi dengan peserta didik,
 - g) Penilaian dan evaluasi.
- 2) Berdasarkan Kepribadian;
 - a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional,
 - b) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan,
 - c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
- 3) Berdasarkan Sosial;
 - a) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
 - b) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik.
- 4) Berdasarkan Profesional;

- a) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran,
- b) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja, indikator kinerja, kinerja guru dan penilaian kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) berdasarkan pedagogik, (2) berdasarkan kepribadian, (3) berdasarkan sosial, dan (4) berdasarkan profesional.

A.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan” (Tempe dalam Supardi, 2014). Sedangkan Kopelmen menyatakan bahwa: “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi dan (4) karakteristik pekerjaan” (dalam Supardi, 2014).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap.

Kinerja seseorang tidak timbul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Suragih (dalam Wahyudi, 2012), beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. *Umur*, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.
2. *Jenis kelamin*, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
3. *Jabatan/senioritas*, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Menurut Simamora (dalam Wahyudi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.

4. Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

B. Sertifikasi

B.1. Pengertian Sertifikasi

Pada 4 Mei 2007 terbit Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan dan pada 13 Juli 2007 terbit Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 057/O/2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan (Muslich, 2007).

Sertifikasi berasal dari kata *certification* yang artinya diploma atau pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku jabatan profesional. Istilah sertifikasi dapat diartikan sebagai surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada profesi, dan sekaligus sebagai pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi tersebut dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) (Wahyudi, 2012).

Sedang sertifikasi menurut UUGD (Undang-Undang Guru dan Dosen) pasal 11 (dalam Wahyudi, 2012), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional,

yang disertai dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Adapun pelaksanaan sertifikasi tersebut diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah dan sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Sertifikasi guru tidak hanya dilaksanakan di Indonesia saja. Pelaksanaan sertifikasi guru sudah banyak dilakukan oleh negara-negara maju, salah satunya adalah Amerika Serikat. Frank (dalam Masnur Muslich, 2007), menyatakan guru-guru di Amerika Serikat untuk meningkatkan sebuah perubahan mutu pendidikan dilakukan sertifikasi. Standar yang digunakan untuk men-sertifikasi guru-guru di Amerika Serikat adalah standar yang dikeluarkan oleh *National Board for Profesional Teaching Standards* (NBPTS). Guru-guru bersertifikasi NBPTS adalah guru-guru yang efektif dan status sertifikasi NBPTS dapat melayani sejumlah fungsi-fungsi yang berfaedah di sekolah dan di daerah-daerah. Kandidat untuk mendapatkan sertifikat menyerahkan portofolio termasuk video tape dari interaksi yang terjadi di ruang kelas dan contoh dari hasil kerja siswa dan juga komentar guru yang reflektif. Para penguji NBPTS yang mengajar pada bidang yang sama seperti kandidat mempertimbangkan semua elemen dari *assessment*.

Bukan hanya di Amerika, di negara Asia juga sertifikasi diberlakukan. Cina telah memberlakukan sertifikasi guru sejak tahun 2001. Begitu juga Filipina dan Malaysia belakangan juga telah mensyaratkan kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi bagi guru. Dan ternyata Jepang

sudah memberlakukan sertifikasi guru selama 33 tahun. Sejak 1974, diyakini pemerintah Jepang bahwa kemajuan bangsanya harus diawali dari dunia pendidikan, syaratnya tentu saja mereka harus memiliki guru-guru yang berkualitas (dalam Muslich, 2007).

Menurut National Commision Educational Services (NCES), *“Certification is a prosedure whereby the states evaluates and reviews a teacher candidate’s credentials and provides him or her a license to teach.”*

Sertifikas guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi (dalam Wahyudi, 2012)

Menurut E. Mulyasa (2007) sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa program sertifikasi guru adalah suatu program yang dilakukan oleh pemerintah dibawah kuasa Dinas Pendidikan Indonesia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, yang dilaksanakan melalui LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah dengan pemberian sertifikat kepada guru yang telah berhasil mengikuti program tersebut.

B.2. Tujuan Sertifikasi

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh itu, lewat sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional (dalam Muslich, 2007)

Wibowo (dalam Mulyasa, 2005), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak berkompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan
- c. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar kompeten
- d. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

B.3. Manfaat Sertifikasi

Banyak manfaat bagi guru untuk mengikuti program sertifikat guru. Hal ini sebagaimana yang tertuang dalam UUGD Pasal 14 (dalam Trianto & Tutik, 2007) yang berbunyi sebagai berikut:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak kekayaan intelektual.
4. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan,
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan penghargaan dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
9. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.

10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
11. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

B.4. Standar Kompetensi Guru dalam Sertifikasi.

Menurut Broke and Stone dalam E. Mulyasa (2005) kompetensi guru adalah sebagai *“Descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful”* (kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakekat perilaku guru yang penuh arti). Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan.

Dalam UURI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru meliputi:

- a) Kompetensi pedagogik, dimana guru mampu mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan

berakhlak mulia. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus bersikap terbuka, kritis untuk mengaktualisasikan penguasaan materi.

- c) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d) Kompetensi profesional, dimana guru/pendidik mampu menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dirinya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan standar nasional pendidikan.

B.5. Syarat Sertifikasi Guru

Persyaratan peserta sertifikasi yang dikutip dari <http://updateinfotk.blogspot.com/2017/04/syarat-dancara-sertifikasi-guru-honorer.html?m=1>) yaitu:

- a) Telah memiliki NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan).
- b) Guru yang masih aktif mengajar di sekolah dibawah binaan Kementerian Pendidikan Kebudayaan kecuali guru Pendidikan Agama. Sertifikasi Guru Pendidikan Agama Kemenag dan semua guru yang mengajar di madrasah diselenggarakan oleh Kementerian Agama dengan kuota dan aturan penetapan peserta dari Kementerian Agama.
- c) Sudah menjadi guru pada suatu satuan pendidikan pada saat Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) ditetapkan

tanggal 30 Desember 2005. Bagi guru yang menjadi guru setelah Undang-undang tersebut disahkan, besar kemungkinan akan mengikuti sertifikasi guru melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan Guru (PPG).

- d) SK Honor yang ditanda tangani oleh kepala daerah atau atas anma kepala daerah dalam hal ini Gubernur/Walikota/Bupati atau SK Guru Tetap Yayasan (GYT) yang ditanda tangani oleh ketua yayasan.
- e) Pendidikan terakhir harus sudah S1/DIV dari perguruan tinggi terakreditasi atau minimal memiliki izin penyelenggaraan.
- f) Bagi guru yang tidak memenuhi poin 5 diatas, tetapi sudah berusia diatas 50 tahun dengan masa kerja diatas 20 tahun.
- g) Belum memasuki usia 60 tahun pada tanggal dilaksanakan pendaftaran sertifikasi.
- h) Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan Surat Keterangan dari dokter. Jika peserta diketahui sakit pada saat datang untuk mengikuti PLPG yang menyebabkan tidak mampu mengikuti PLPG, maka LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan) BERHAK melakukan pemeriksaan ulang terhadap kesehatan peserta tersebut. Jika hasil pemeriksaan kesehatan menyatakan peserta tidak sehat, LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan) berhak menunda atau membatalkan keikutsertaannya dalam PLPG (Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru).

C. Perbedaan Kinerja guru sertifikasi dengan guru non sertifikasi.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya didalam maupun diluar kelas (Wahyudi, 2012).

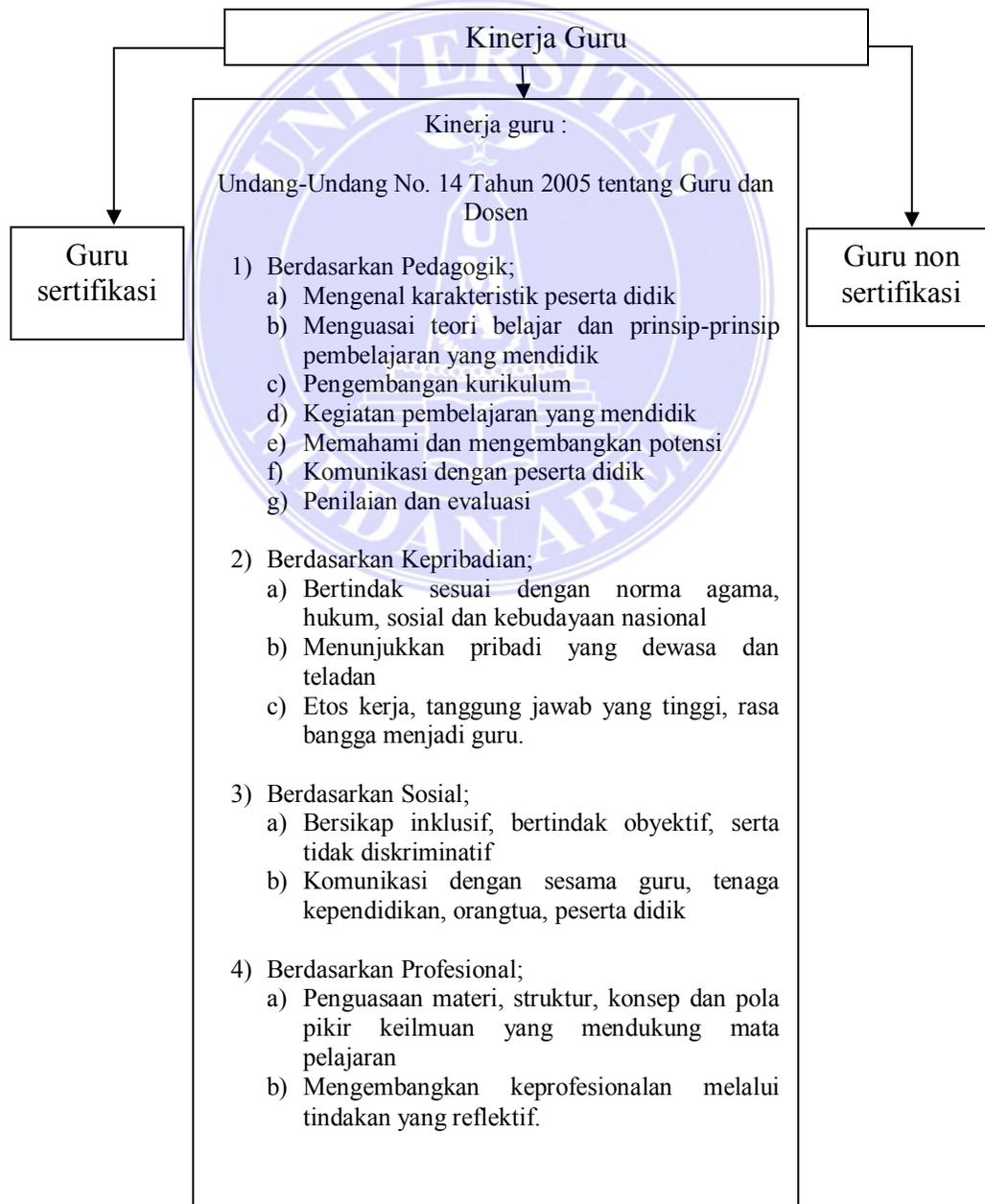
Tinggi rendahnya kinerja seseorang ditentukan oleh banyak faktor. Simamora (dalam Wahyudi, 2014), menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Dalam faktor individual terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Sedangkan dalam faktor psikologis terkandung persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, kedisiplinan dan motivasi. Kemudian dalam faktor organisasi terkandung hal-hal sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Di Indonesia, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidikan dan lulus ujian sertifikasi pendidik”. Dalam hal ini, ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi pendidik diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru lebih baik lagi dalam mengajar. Hal ini tentu berbeda dengan guru yang belum mendapatkan sertifikasi.

D. Kerangka Konseptual

Variabel-variabel yang telah dikelompokkan dalam kerangka konsep akan dibentuk menjadi suatu model teoritis sebagai berikut:



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis dalam penelitian ini bahwa, “adanya perbedaan kinerja guru sertifikasi dan non sertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga”. Dengan asumsi, kinerja guru sertifikasi memiliki hasil kinerja lebih baik daripada kinerja guru yang non sertifikasi.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian meliputi; (a) identifikasi variabel penelitian, (b) definisi operasional variabel penelitian, (c) populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, (d) metode pengambilan data, (e) validitas dan reliabilitas alat ukur, dan (f) metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabelnya, adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Terikat (Dependen) : Kinerja guru
2. Variabel Bebas (Independent) : - guru yang sertifikasi
- guru yang non sertifikasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Azwar, 2002). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengacu dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, aspek kinerja guru meliputi:

- a) Berdasarkan Pedagogik;
 - 1) Mengetahui karakteristik peserta didik
 - 2) Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - 3) Pengembangan kurikulum
 - 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
 - 5) Memahami dan mengembangkan potensi
 - 6) Komunikasi dengan peserta didik
 - 7) Penilaian dan evaluasi
- b) Berdasarkan Kepribadian;
 - 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
 - 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
 - 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
- a) Berdasarkan Sosial;
 - 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
 - 2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik
- b) Berdasarkan Profesional;

- 1) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran
- 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

2. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah suatu program yang dilakukan oleh pemerintah dibawah kuasa Dinas Pendidikan Indonesia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, yang dilaksanakan melalui LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah dengan pemberian sertifikat kepada guru yang telah berhasil mengikuti program tersebut. Dimana salah satu tujuan dari sertifikasi ini yaitu; melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Dan manfaatnya yang dikutip dari UUGD pasal 14 (dalam Wahyudi, 2012), yaitu:

- a. untuk mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,
- b. memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan,
- c. memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi,
- d. memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Menurut Indriantoro dan Supomo (dalam Sekaran, 2006), yakni masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei, sebagai teknik pengumpulan data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sibolga yang berstatuskan PNS berjumlah 281 orang, dimana sebanyak 50 orang adalah guru PNS yang non sertifikasi dan 231 orang guru PNS telah sertifikasi, berdasarkan data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintahan Kota Sibolga.

2. Sampel

Menurut Sekaran (2006) sampel adalah meneliti dari sebagian elemen-elemen tertentu suatu populasi. Sugiyono (2011) juga menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel pada penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kota Sibolga sebanyak 50 orang guru yang sertifikasi dan 50 orang guru non sertifikasi yang sudah PNS.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel secara *purposive sampling* didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri didasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmodjo, 2010). Ciri-ciri dari subjek penelitian ini yaitu:

1. Guru yang sudah PNS.
2. Guru Sertifikasi dan Non Sertifikasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan untuk penelitian menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung ke lapangan guna mendapatkan data yang lengkap dan relevan dengan kompleks penelitian. Berdasarkan data-data yang ada baru dapat dilakukan hasil-hasil penelitian dan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode angket. Adapun data yang akan dipakai untuk pengumpulan data ini melalui metode angket dengan cara memberikan angket untuk diisi oleh guru.

Menurut Notoatmodjo yang dimaksud dengan angket adalah suatu cara pengumpulan data atau suatu penelitian mengenai suatu masalah yang umumnya banyak. Menyangkut kepentingan umum (orang banyak). Angket ini dilakukan dengan mengedarkan suatu daftar pertanyaan yang berupa formulir-formulir, dilakukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan tanggapan, informasi, jawaban, dan sebagainya. Angket ini dipakai untuk memperoleh data yang cukup luas, dari kelompok atau masyarakat yang berpopulasi besar, dan bertebaran tempatnya (Notoatmodjo, 2010).

1. Skala kinerja guru

Dalam penelitian ini skala kinerja guru disusun berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, meliputi:

- a) *Berdasarkan Pedagogik*;
 - 1) Mengetahui karakteristik peserta didik,
 - 2) Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik,
 - 3) Pengembangan kurikulum,
 - 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik,
 - 5) Memahami dan mengembangkan potensi,
 - 6) Komunikasi dengan peserta didik,
 - 7) Penilaian dan evaluasi.
- b) *Berdasarkan Kepribadian*;
 - 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional,
 - 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan,
 - 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
- c) *Berdasarkan Sosial*;
 - 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
 - 2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik.
- d) *Berdasarkan Profesional*;
 - 1) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran
 - 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Penelitian yang menggunakan metode angket adalah penelitian yang akan mengukur kinerja guru disajikan dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan berdasarkan skala Likert dengan 4 alternatif jawaban untuk item yang bersifat *favourable* nilai 4 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 2 di berikan untuk jawaban tidak setuju (TS), dan nilai 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sebaliknya untuk item yang bersifat *unfavourable* nilai 1 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS), dan nilai 4 diberikan untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS).

E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya bahwa kesimpulan penelitian akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2007). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang akan diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukur melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut (Nasution dalam Pratiwi, 2009).

Rumus yang digunakan dalam mencari validitas adalah dengan menggunakan korelasi *purposive sampling* dari *part whole* adalah sebagai berikut:

Rumusnya adalah :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = koefisien setelah korelasi
- r_{xy} = koefisien sebelum di korelasi
- SD_y = Standart deviasi skor butir
- SD_x = Standart deviasi skor total

2. Realibilitas Alat Ukur

Istilah reliabilitas sering disamakan dengan *consistency*, *stability* atau *dependability*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran

kembali terhadap subyek yang sama (Sugiyono, 2011). Pengukuran tingkat reliabilitas kedua alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan :

- R_{tt} = Koefisien realibilitas alat ukur
 M_{ki} = Mean kuadrat Interaksi antara item dengan subjek
 M_{ks} = Mean kuadrat antar subjek
 1 = Bilangan konstanta

Pengujian reliabilitas ini menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22. Langkah-langkah uji reliabilitas yaitu pilih *Analyze – Scale – Reliability Analysis*. Pada kotak dialog *Reliability Analyze*, item-item yang valid dimasukkan pada kotak items. Selanjutnya pada Statistics, pada bagian *Descriptives for* pilih *Scale if item deleted*. Kemudian *Continue*, pada Model pilih Alpha lalu OK. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* dilihat angka pada *Cronbach's Alpha* (Priyatno, 2012).

Sebelum melakukan perhitungan dengan menu tersebut, data yang dimasukan harus dipastikan hanya data item yang valid saja. Menurut Sekaran (dalam

Priyatno, 2012), “reliabilitas kurang dari 0,5 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil keputusan jika $r_{11} > 0,5$ maka reliabel, sedangkan jika $r_{11} < 0,5$ maka tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian (generalisasi). Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Hadi (2004) adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka. Angka-angka ini dapat menunjukkan jumlah atau frekuensi nilai atau harga.
2. Statistik bekerja secara objektif, artinya statistik sebagai alat penilai kenyataan yang tidak dapat berbicara lain kecuali apa adanya.
3. Statistik bersifat universal artinya dapat digunakan dalam hampir semua penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik yang sesuai untuk membuktikan hipotesis adalah teknik statistik *t-test* dengan menggunakan *SPSS for windows*, yang ingin melihat apakah ada perbedaan kinerja guru (Y) yang sertifikasi dan non sertifikasi (X). Adapun rumus *t-test* adalah sebagai berikut:

$$t - test = \frac{XA1 - XA2}{\sqrt{\frac{(XA12+XA22)}{NA1+NA2-2}}}$$

Keterangan:

t-test = koefisien perbedaan kinerja guru

X = rata-rata perbedaan kinerja guru

X² = jumlah kuadrat dari perbedaan kinerja guru

A₁ = guru yang sertifikasi

A₂ = guru yang non sertifikasi

1 = bilangan konstanta

2 = bilangan konstanta untuk 2 kelompok

N = jumlah subjek

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian meliputi:

1. Uji Normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel yang telah menyebar secara normal.
2. Uji Homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. (2007). *Kinerja Guru Madrasah Aliyah. Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jawa Barat*. Bandung: Universitas Islam Negeri Bandung. Disertasi: tidak diterbitkan.
- Agung, I. (2014). *Mengembangkan Profesionalitas Guru; Upaya meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru*. Jakarta: Penerbit Bee Media Pustaka.
- Azwar, S. (2002). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research (jilid 1)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadis, A. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme, dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Proses Dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung*. Jurnal Mimbar Pendidikan. No. 2/XXIV/2005.
- Istiqomah & Sultan, M. *Sukses Uji Kompetensi Guru*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Kompri, (2015). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar & Praktiknya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Dewan Perwakilan Rakyat. (2005). Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas No 11 Tahun 20015 beserta Penjelasannya*. Bandung: Citra Utama.
- Uwes, S. (2003). *Visi dan Fondasi Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Logos.
- Wahyudi, I. (2012). *Pengembangan Pendidikan, Strategi Inovatif & Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru, Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian:

Bacalah dengan cepat, tepat dan cermat pernyataan di bawah ini. Jawablah pertanyaan dan pernyataan berikut dengan mengisi jawaban dan memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia di bawah ini yang sesuai dengan diri Anda sendiri!

I. Identitas Responden

1. Nama (Inisial) :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan :
5. Masa Jabatan :
6. Status : a. Honor ()
b. Sertifikasi ()
c. Non Sertifikasi ()

II. Kuisisioner Kinerja Guru

Keterangan:

SS = Sangat Setuju atau Selalu

S = Setuju atau Sering

KK = Kadang-Kadang

TP = Tidak Pernah

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TP
1.	Saya memanfaatkan bukti gambaran kinerja saya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian				

	Berkelanjutan (PKB).				
2.	Saya selalu melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.				
3.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orangtuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara saya dan orangtua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.				
4.	Saya merasa bangga dengan profesi saya sebagai guru.				
5.	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.				
6.	Saya tidak begitu mengenali karakteristik para peserta didik yang saya masuki.				
7.	Saya lebih fokus membantu mengembangkan potensi peserta didik yang berprestasi.				
8.	Saya lebih memperhatikan respon peserta didik yang memahami materi pembelajaran yang saya ajarkan.				
9.	Saya lebih sering melaksanakan kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan kurikulum.				
10.	Bagi saya silabus tidak terlalu penting				
11.	Saya secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.				
12.	Bagi saya sejauh mana pemahaman peserta didik, tidak terlalu penting.				

13.	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.				
14.	Saya selalu bertingkah biasa saja dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orangtua, dan teman sejawat.				
15.	Saya selalu berusaha bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.				
16.	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.				
17.	Saya lebih fokus kepada siswa yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran				
18.	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang saya ajarkan dan saya gunakan untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.				
19.	Saya merancang pembelajaran yang sesuai silabus jika ada pemeriksaan dari kepala sekolah.				
20.	Saya dapat menyusun silabus sesuai dengan kurikulum				

21.	Saya tidak peduli aktivitas pembelajaran yang saya berikan sering membuat peserta didik merasa tertekan.				
22.	Saya lebih sering melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.				
23.	Saya selalu tekankan peserta didik belajar sesuai dengan cara belajar saya sendiri.				
24.	Saya dapat menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan segala bentuk penilaian untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing peserta didik.				
25.	Saya cuek dalam menerima masukan dari peserta didik.				
26.	Jika saya harus meninggalkan kelas, saya terlebih dahulu memberikan tugas kepada peserta didik dengan hal-hal produktif yang berkaitan dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.				
27.	Saya lebih sering berinteraksi dengan peserta didik pada kelompok tertentu, misalnya; peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan saya.				
28.	Saya tidak pernah menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.				
29.	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi				

	perhatian pada kelompok tertentu, misalnya; peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan saya.				
30.	Bagi saya membuat jurnal pembelajaran, hanya merepotkan saja dan tidak penting bagi saya.				
31.	Saya selalu bertingkah sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orangtua, dan teman sejawat.				
32.	Jika saya harus meninggalkan kelas, saya tinggal pergi saja, tanpa peduli dengan peserta didik.				
33.	Saya tidak perlu menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orangtuanya dan teman sejawat, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal.				
34.	Saya menjadi guru hanya karena paksaan dari keluarga, tidak dari hati saya.				
35.	Saya tidak pernah memanfaatkan bukti gambaran kinerja saya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).				
36.	Saya mengakhiri kegiatan mengajar di kelas untuk lebih cepat dari waktu yang ditentukan.				
37.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.				

38.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.				
39.	Saya menggunakan teknik yang berulang-ulang dalam kegiatan pembelajaran.				
40.	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.				
41.	Saya senang melihat suasana kelas yang berantakan seperti pajak.				
42.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.				
43.	Saya tidak membutuhkan masukan dari peserta didik karna menurut saya, saya yang lebih paham kemampuan saya.				
44.	Saya selalu menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.				
45.	Saya memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerja saya.				
46.	Saya merasa bahwa apa yang telah saya lakukan selama mengajar, telah				

	maksimal hasilnya				
47.	Saya selalu menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran				
48.	Saya selalu menjaga jarak dengan teman sejawat, apalagi yang berbeda agama.				
49.	Saya memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.				
50.	Saya melaksanakan penilaian dengan teknik yang sama dan tidak perlu mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik.				
51.	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.				
52.	Saya mampu mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatan saya sendiri agar semua waktu peserta dapat terpakai secara produktif.				
53.	Saya tidak pernah menganalisis hasil belajar peserta didik.				
54.	Saya memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan				

	cara belajarnya masing-masing.				
55.	Saya lebih aktif membantu peserta didik yang berprestasi dalam proses pembelajaran.				
56.	Dalam proses belajar, saya lebih suka proses monolog daripada dialog dengan peserta didik.				
57.	Saya selalu memberikan pertanyaan terbuka kepada peserta didik untuk mengetahui sejauh mana pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.				
58.	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan muktakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.				

