

DAMPAK KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU DI DAERAH RIAU

Suarman¹, Almasdi Syahza²

Lembaga Penelitian Universitas Riau, Pekanbaru. 28293

Email: asyahza@yahoo.co.id;

Website/blog: <http://almasdi.staff.unri.ac.id>

Abstrak. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak sertifikasi terhadap kinerja guru pada proses pembelajaran dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di lingkungan sekolahnya. Untuk mendapatkan informasi yang akurat dilakukan metode *Rapid Rural Appraisal* (RRA), melalui pendekatan kompetensi yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat komponen tersebut akan dilakukan penilaian melalui 78 indikator. Mengetahui dampak implementasi kebijakan pemerintah terhadap kinerja guru dilakukan uji perbandingan (uji beda), yakni antara guru yang sudah tersertifikasi dan guru yang belum tersertifikasi. Hasil penelitian menunjukkan, secara keseluruhan terjadi perbedaan kinerja antara guru tersertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi. Apabila ditinjau dari sisi kemampuan pedagogik dan profesionalnya guru pada tingkat SMP dan SMA, terlihat belum ada perbedaan. Hasil uji statistik tidak terjadi perbedaan antara kinerja guru tersertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi.

Kata kunci: Sertifikasi, kinerja guru, implementasi kebijakan

Abstract. As professionals, teachers have an important role to play in primary, secondary, and early childhood education. Teacher certification as an effort to boost teacher's qualification is also expected to improve learning quality and quality education continuously. This study aims at investigating the impact of teacher certification on teachers' working performance. *The Rapid Rural Appraisal* (RRA) was used to obtain accurate information related to pedagogic, personal, social, and professional competences. The competences of both certified and uncertified teachers were measured against 78 indicators, and the impact of the implementation of the government's policy on teachers' teaching performance was measured using *t-test*. Results showed that overall there is a difference between certified and uncertified teachers. However, in terms of both junior and senior high school teachers' pedagogic and professional competences, no difference was found. Statistical tests showed that there is no difference in working performance between certified and uncertified teachers.

Key words: Certification, teachers' working performance, policy implementation

¹ Staf pengajar Program Studi Pendidikan Ekonomi UNRI

² Staf pengajar Program Studi Pendidikan Ekonomi UNRI

PENDAHULUAN

Hakekat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi tapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Dalam pembangunan berkelanjutan dewasa ini tidak hanya ditunjang oleh pembangunan ekonomi tetapi juga oleh pembangunan SDM. Karena itu investasi pada aspek manusia sebagai modal dasar pembangunan sangat didahulukan.

Peningkatan kualitas SDM juga merupakan tuntutan yang tumbuh sebagai akibat perkembangan pembangunan yang makin cepat dan kompleks. Perkembangan ekonomi, industrialisasi, arus informasi, dan perkembangan iptek yang pesat makin menuntut kualitas SDM. Dalam jangka panjang pembangunan SDM dilakukan melalui empat jalur kebijaksanaan yaitu: 1) peningkatan kualitas hidup yang meliputi kualitas manusia seperti jasmani, rohani maupun kualitas kehidupan; 2) peningkatan kualitas SDM yang produktif dan upaya penyebarannya; 3) peningkatan SDM yang berkembang dalam memanfaatkan, mengembangkan dan penguasaan iptek; dan 4) pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat yang mendukung peningkatan kualitas SDM.

Pada saat ini, SDM Indonesia sebagai salah satu sumberdaya pembangunan masih merupakan potensi. Pertumbuhan SDM yang cepat, tetapi dengan kualitas yang masih rendah, sehingga belum dapat dimanfaatkan secara maksimal sebagai sumber daya pembangunan. SDM merupakan salah satu faktor dinamika dalam perkembangan ekonomi jangka panjang, bersama dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu SDM sangat dipengaruhi oleh peningkatan mutu pendidikan.

Setiap negara membutuhkan SDM yang

berkualitas, karena akan berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sikap mental yang baik. Setiap negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas SDMnya. Untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta SDM yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung terwujudnya target pembangunan nasional.

Untuk mencapai target kualitas dalam pembelajaran untuk semua tingkatan pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Salah satu implementasi dari undang-undang tersebut adalah pelaksanaan Sertifikasi Guru. Dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan, antara lain: 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; 4) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru; 5) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Guna meningkatkan kualitas tenaga pendidikan dan mengimplementasikan kebijakan pemerintah tersebut, maka guru dan dosen harus tersertifikasi.

Pelaksanaan sertifikasi telah terjadi sejak tahun 2007. Sejak tahun 2007 selalu dilakukan perbaikan dalam penyelenggaraan sertifikasi guru agar dapat dipertanggungjawabkan dan memberikan manfaat yang besar terhadap peningkatan proses pembelajaran. Kebijakan pemerintah melalui sertifikasi guru ditargetkan dapat meningkatkan mutu pendidikan mulai dari

pendidikan anak usia dini sampai pendidikan tinggi. Disamping peningkatan mutu, pemerintah juga memberikan imbalan dalam bentuk kesejahteraan guru melalui tunjangan profesi pendidik. Dengan demikian guru disamping profesional dia juga harus sejahtera sebagai seorang guru.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru menjadi salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan SDM yang potensi dibidang pembangunan. Setiap guru seharusnya dapat mengajar didepan kelas. Bahkan mengajar itu dapat dilakukan pula pada sekelompok siswa diluar ataupun dimana saja. Mengajar adalah merupakan salah satu komponen dari kompetensi-kompetensi guru. Setiap guru harus menguasainya serta terampil melaksanakan mengajar itu. Mengajar bukan tugas ringan bagi seorang guru. Dalam mengajar guru berhadapan dengan sekelompok siswa, mereka adalah calon-calon pemimpin di masa datang yang memerlukan bimbingan dan pembinaan. Guru yang memiliki pengalaman mengajar yang cukup baik biasanya menguasai dan terampil dalam mengajar.

Keterampilan seorang pendidik (guru) merupakan keahlian profesi yang tercipta melalui proses belajar mengajar. Keahlian profesi merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Keahlian seorang guru dalam menyampaikan materi kepada peserta didik, merupakan salah satu faktor penentu pencapaian keberhasilan belajar. Keterampilan seorang guru pada pelaksanaan pembelajaran merupakan profesi yang harus ditekuni setiap pendidik. Guru yang profesional akan disenangi oleh muridnya dan ditunggu kedatangannya di dalam kelas.

Guru yang profesional dapat menghasilkan pendidikan berkualitas, hal ini dapat dicapai

dengan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan. Di dalam proses belajar mengajar, tidak hanya siswa yang dituntut untuk memiliki motivasi dalam belajar tetapi guru juga harus memiliki motivasi untuk mendorong dirinya dan peserta didik dalam pelaksanaan pembelajaran. Seorang guru harus mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar siswa, serta mampu memperdayakan kemampuan guru seoptimal mungkin dalam kegiatan proses belajar mengajar (PBM). Motivasi yang diciptakan oleh seorang guru seharusnya mampu menjadi pendorong setiap peserta didik untuk meningkatkan kemampuannya dalam PBM. Seseorang yang sudah termotivasi akan menciptakan suatu kekuatan dari dirinya untuk berbuat. Dalam hal ini tentu akan berpengaruh terhadap cara dan kemampuan belajar. Secara sinergi akan berdampak terhadap kemampuan daya serap peserta didik terhadap materi ajar dan tingkah lakunya.

Semua aktivitas guru dalam pengembangan profesinya akan dapat dilihat dari kinerja guru tersebut. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kinerja memperlihatkan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang guru dalam melaksanakan aktivitas keprofesiannya. Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang

tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Seorang pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran. Uhar Suharsaputra (2012), kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

Dari sisi keterampilan mengajar perlu dilatih untuk menjadi seorang yang profesional di bidangnya. Faktor yang dominan untuk meningkatkan keterampilan tersebut adalah munculnya motivasi yang kuat dari diri sendiri untuk bekerja dan berusaha. Hamzah B. Uno (2008), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut diungkapkan oleh Melayu S.P Hasibuan (2008) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja suatu perusahaan atau organisa dan penilaian pencapaian hasil kerja setiap individu yang bekerja didalam dan untuk perusahaan atau organisasi tersebut (Payaman J. Simanjuntak, 2005). Menurut Sulistyorini dalam Mukhlisin (2009) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru atau kelompok orang (guru) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Eko Putro Widoyoko (2010) yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Keke T. Aritonang (2005) yang menjelaskan kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Selama proses peningkatan mutu suatu pekerjaan, maka kerja itupun harus dapat diukur. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tersebut perlu diamati melalui indikator kinerja. Menurut Usman dalam Musarofah (2008) ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

Selanjutnya Me Clelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu: 1) memiliki tanggung jawab pribadi tinggi; 2) berani mengambil resiko; 3) memiliki tujuan yang realistik; 4) memanfaatkan

rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005).

Kinerja guru dapat ditingkatkan bila sekolah mampu menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi guru yang menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, membuka kesempatan bagi guru untuk memperkaya atau memperdalam pengalaman kerjanya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja guru (Payaman J. Simanjuntak, 2005). Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Untuk itu, sebagai bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu.

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut; sementara itu bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik (Kompasiana, 2011).

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipertanyakan pada penelitian ini, antara lain: 1) Apakah guru yang sudah tersertifikasi telah mampu meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di lingkungan sekolahnya; 2) Bagaimana dampak sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan kerjanya?

Guru merupakan agen pendidikan. Kualitas seorang guru sangat menentukan keahliannya menyampaikan pesan-pesan pendidikan. Keahlian seorang guru akan menentukan kemampuan dia menyampaikan materi ajar kepada peserta didiknya. Seorang guru harus profesional dibidang yang diajarkannya. Karena itu guru adalah seorang pendidik yang profesional dan berkualifikasi. Secara spesifik maksud penelitian ini adalah, antara lain: 1) Mengetahui kemampuan guru yang sudah tersertifikasi pada proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di lingkungan sekolahnya; 2) Mengetahui dampak sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan kerjanya

Setelah maksud penelitian tercapai maka

tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kebijakan sertifikasi guru terhadap mutu pendidikan dan kinerja guru di tingkat satuan pendidikan menengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui survey dengan metode perkembangan (*Developmental Research*). Guna mendapatkan informasi secara umum tentang dampak kebijakan pemerintah disektor pendidikan terhadap kinerja guru, maka penelitian ini banyak memanfaatkan data primer yang didapatkan melalui survey.

Penelitian ini dilakukan di daerah Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hulu, dan Kabupaten Pelalawan. Target populasi adalah guru pada sekolah SMA dan SMP. Diharapkan sekolah yang terpilih dapat mewakili populasi di wilayah terpilih. Sekolah terpilih diasumsikan memiliki prasarana dan sarana yang berbeda. Dari wilayah terpilih ditentukan guru dan sekolah sebagai sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja dengan kriteria, antara lain: 1) sampel merupakan guru di sekolah negeri; 2) Guru sudah mengabdikan minimal 5 tahun; 3) Guru yang diambil adalah guru bidang studi.

Untuk mendapatkan informasi yang akurat dilakukan metode *Rapid Rural Appraisal* (RRA), yaitu suatu pendekatan partisipatif untuk mendapatkan data/informasi dan penilaian (*assessment*) secara umum di lapangan dalam waktu yang relatif pendek. Dalam metode RRA ini informasi yang dikumpulkan terbatas pada informasi dan yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian, namun dilakukan dengan lebih mendalam dengan menelusuri sumber informasi sehingga didapatkan informasi yang lengkap tentang sesuatu hal. Kuesioner berperan sebagai pedoman umum untuk mengingatkan peneliti agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

Untuk mengetahui dampak implementasi

kebijakan pemerintah terhadap kinerja guru dilakukan uji perbandingan (uji beda), yakni antara guru yang sudah tersertifikasi dan guru yang belum disertifikasi. Kinerja tersebut akan dilihat dari empat kompetensi yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat komponen tersebut akan dilakukan penilaian melalui 14 indikator dan 78 subindikator oleh tim peneliti dan kepala sekolah. Adapun uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji T.

Setelah dilakukan uji T, dilakukan analisis secara deskriptif untuk menggambarkan keadaan bagaimana kinerja guru yang telah sertifikasi dan yang belum sertifikasi di satuan pendidikan SMP dan SMA. Disamping melihat kompetensi, kajian juga membahas tentang kemampuan pedagogik dan profesional guru yang sudah tersertifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Guru SMA dan SMP

Harapan kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru adalah terjadinya peningkatan kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Serifikasi guru merupakan salah satu langkah untuk

menjadikan guru profesional dan meningkatnya kesejahteraan guru. Untuk memperoleh prediket guru tersertifikasi harus melalui beberapa syarat dan ketentuan. Guru yang sudah lolos atau yang telah tersertifikasi diharapkan kinerjanya meningkat dan memperlihatkan kemampuan profesional sebagai pendidik di sekolah maupun dalam lingkungan masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan di tiga kabupaten yakni Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu memperlihatkan bahwa terjadi perbedaan kinerja antara guru yang sudah tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi. Dari empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional), guru yang sudah tersertifikasi menunjukkan kinerja amat baik dan baik sebesar 78,38%, sedangkan yang belum tersertifikasi hanya sebesar 41,38%. Keadaan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik bahwa $t_{hitung} (2,6892) > t_{tabel} (1,9800)$. Hasil kinerja guru yang sudah tersertifikasi menunjukkan skor yang lebih tinggi. Tingginya kinerja guru dari empat kompetensi tersebut ditopang oleh kontribusi dari sisi kepribadian dan sosial, karena ciri khas guru harus mempunyai kepribadian yang baik dan jiwa sosial (tanggung rasa yang tinggi). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan statistik disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMA

No	Kategori	Sertifikasi		Nonsertifikasi	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Amat Baik	7	18,92	1	3,45
2	Baik	22	59,46	11	37,93
3	Cukup	8	21,62	17	58,62
Jumlah		37	100,00	29	100,00
Rataan skor kinerja		45,135		42,241	
Standar deviasi		21,731		16,547	
Nilai t-hitung (4 Kompetensi)		2,6892			
Nilai t-hitung (Pedagogik)		0,2280			
Rataan skor kinerja		22,405		22,276	
Nilai t-hitung (Profesional)		1,8667			
Rataan skor kinerja		4,622		4,103	
Nilai t-tabel		1,9800			

Kinerja guru SMP di daerah penelitian juga tidak jauh berbeda dengan guru SMA. Secara keseluruhan terjadi perbedaan kinerja antara guru tersertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi. Ini dibuktikan dengan uji t yakni $t_{hitung} (9,5082) > t_{tabel} (1,9800)$. Kinerja

guru yang tersertifikasi memperlihatkan baik dan amat baik sebanyak 95,56%, sedangkan yang belum tersertifikasi cumba sebesar 21,43%, bahkan untuk guru SMP belum ada yang mencapai amat baik. Data hasil perhitungan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP

No	Kategori	Sertifikasi		Nonsertifikasi	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Amat Baik	11	13,41	1	1,41
2	Baik	61	74,39	20	28,17
3	Cukup	10	12,20	50	70,42
Jumlah		82	100,00	71	100,00
Rataan kinerja		45,341		40,352	
Standar deviasi		14,376		15,774	
Nilai t-hitung (4 Kompetensi)		7,9138			
Nilai t-hitung (Pedagogik)		1,2062			
Rataan kinerja		21,585		21,155	
Nilai t-hitung (Profesional)		1,9702			
Rataan kinerja		4,829		4,451	
Nilai t-tabel		1,9800			

Dari sisi pengamatan untuk keprofesionalan guru dan kemampuan pedagogik ternyata antara guru yang sudah sertifikasi dan guru yang belum sertifikasi tidak menunjukkan perbedaan yang berarti. Ini dibuktikan dengan hasil uji statistik $t_{hitung} (1,6980) < t_{tabel} (1,9800)$. Begitu juga rata-rata kinerja pedagogik dan profesional tidak jauh berbeda. Artinya dari sisi pedagogik dan profesional ternyata guru tersertifikasi belum memperlihatkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang belum sertifikasi.

Apabila ditinjau dari sisi kemampuan pedagogik dan profesionalnya guru pada tingkat SMP dan SMA, terlihat belum ada perbedaan secara statistik. Hasil uji statistik tidak terjadi perbedaan antara kinerja guru tersertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.3. Guru yang sudah

tersertifikasi kemampuan pedagogiknya maupun kemampuan profesionalnya sebagai guru tidak berbeda secara statistik dengan guru yang belum tersertifikasi. Artinya cara guru mengajar maupun persiapan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) belum berbeda nyata. Komponen penentu kinerja untuk pedagogik yaitu: 1) Menguasai karakteristik peserta didik; 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) Pengembangan kurikulum; 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik; 5) Pengembangan potensi peserta didik; 6) Komunikasi dengan peserta didik; dan 7) Penilaian dan evaluasi. Dari ketujuh komponen tersebut kelemahan guru yang sudah tersertifikasi terlihat dari komponen 1-5, yaitu: menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran

yang mendidik, dan pengembangan potensi peserta didik.

Sementara dari sisi profesional komponen kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum disertifikasi menunjukkan tidak ada perbedaan kinerja. Pada Tabel 3 hasil analisis statistik memperlihatkan nilai $t_{hitung} (1,9702) < t_{tabel}$.

(1,9800). Guru yang sudah tersertifikasi belum mampu mengimplementasikan keprofesionalannya. Penilaian kinerja untuk keprofesionalan guru adalah: 1) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; 2) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Tabel 3 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMA dan SMP

No	Kategori	Sertifikasi		Nonsertifikasi	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Amat Baik	4	8,89	0	-
2	Baik	39	86,67	9	21,43
3	Cukup	2	4,44	33	78,57
Jumlah		45	100,00	42	100,00
Rataan kinerja		45,511		39,048	
Standar deviasi		8,619		11,364	
Nilai t-hitung (4 Kompetensi)		9,5082			
Nilai t-hitung (Pedagogik)		1,6980			
Rataan kinerja		20,911		20,381	
Nilai t-hitung (Profesional)		1,1992			
Rataan kinerja		5,000		4,690	
Nilai t-tabel		1,9800			

Indikator masing-masing komponen profesional untuk penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, adalah: a) Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi standar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan; b) Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; c) Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informais yang tepat, muktahir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran. Pada komponen ini guru belum mampu mengimplementasikan ketrampilannya.

Guru yang sudah tersertifikasi masih lemah kemampuany untuk mengembangkan keprofesiannya, terutama bagi guru yang bertugas di

daerah pedesaan. Kondisiter sebut disebabkan karena kurangnya informasi dan pengetahuan guru. Termasuk lemahnya faktor pendukung yakni sarana dan prasarana di sekolah. Indikator untuk mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif oleh guru, adalah: a) Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri; b) Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penialain proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya; c) Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); d) Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya; e) Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah, dan aktif dalam melaksanakan PKB; dan f) Guru dapat memanfaatkan TIK

dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.

Kelemahan guru yang sudah tersertifikasi dari sisi profesioanl adalah guru kurang mampu melakukan pengembangan profesional melalui karya tulis dan melakukan penelitian yang terkait dengan pengembangan profesi, terutama guru bidang studi. Guru belum mampu menghasilkan karya tulis. Tentu saja keterampilan guru dan penguasaan materi dan strategi belajar akan lemah. Sehingga kemampuan pengembangan profesi jadi lambat dan guru yang sudah tersertifikasi tersebut memperlihatkan kinerja yang tidak berbeda dengan guru yang belum tersertifikasi.

Perbedaan nyata yang muncul antara guru yang tersertifikasi dan guru yang belum sertifikasi terlihat pada komponen kepribadian dan sosial. Indikator kepribadian, yaitu: 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. Indikator sosial, yaitu: 1) bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; 2) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Kedua indikator ini memperlihatkan bahwa guru tersertifikasi menunjukkan kelebihan dibandingkan dengan yang belum sertifikasi. Namun perbedaan tersebut lebih menonjol dari sisi status sosial guru.

2. Motivasi dan Kinerja Guru

Terkait dengan kinerja guru, selain adanya sertifikasi yang menyebabkan meningkatnya penghasil guru. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dilihat dari komponen kepribadian dan sosial. Hasil analisis statistik dengan menggunakan perhitungan Chi Square, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kondisi ini berlaku untuk guru yang sudah

tersertifikasi maupun guru yang belum disertifikasi.

Dari sisi lain pengalaman mengajar (lamanya profesi guru) tidak menjamin seorang guru bisa profesional di bidangnya. Pengalaman mengajar tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya guru kurang ahli dalam mempersiapkan bahan ajar (terutama komponen pedagogik), ada kecenderungan untuk mempersiapkan bahan ajar lebih banyak memakai atau menyalin yang sudah ada tanpa ada modifikasi atau inovasi. Guru selama ini masih terfokus pada buku teks atau buku pelajaran, kurangnya usaha untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya kemampuan guru mengembangkan ilmu sehingga terbatas pada bahan ajar saja.

Selain itu guru hendaknya mengembangkan *Tacit Knowledge* yaitu pengetahuan praktis yang diperoleh guru melalui pengamatan dan pengalaman langsung. Orang yang mengembangkan dan menggunakan *Tacit Knowledge* akan meningkatkan kesempatan mereka untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi (Ivancevich, John.M, 2006).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti kebenarannya, karena ternyata hasil $Chi_{hitung} > Chi_{tabel}$ yaitu $16,98 > 9,49$. Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual yang baik tetapi juga perlu motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Dalam pencapaian tujuan pembelajaran, motivasi kerja seorang guru sangat dibutuhkan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dalam menjaga kinerjanya. Faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, guru-guru harus diberikan motivasi yang tepat agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat bekerja dengan penuh semangat dan

memiliki gairah bekerja yang tinggi.

KESIMPULAN

1. Guru profesional adalah guru yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi, dan tersertifikasi. Kompetensi guru diukur dari komponen, antara lain: a) Kompetensi Pedagogik; b) Kompetensi Kepribadian; c) Kompetensi Sosial; dan d) Kompetensi Profesional. Guru yang profesional itu harus mampu mengembangkan profesinya sebagai guru, antara lain: 1) pengamalan (penerapan) keterampilan guru untuk peningkatan mutu belajar mengajar, 2) Menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perbaikan dunia pendidikan.

2. Hasil penelitian yang dilakukan di tiga kabupaten yakni Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu memperlihatkan bahwa terjadi perbedaan kinerja antara guru yang sudah tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi. Dari empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional), guru yang sudah tersertifikasi menunjukkan kinerja amat baik dan baik sebesar 78,38%, sedangkan yang belum tersertifikasi hanya sebesar 41,38%. Keadaan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik bahwa $t_{hitung} (2,6892) > t_{tabel} (1,9800)$. Tingginya kinerja guru dari empat kompetensi tersebut ditopang oleh kontribusi dari sisi kepribadian dan sosial

3. Guru yang sudah tersertifikasi kemampuan pedagogiknya maupun kemampuan profesionalnya sebagai guru tidak berbeda secara statistik dengan guru yang belum tersertifikasi. Artinya cara guru mengajar maupun persiapan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) belum berbeda nyata. Kelemahan guru yang sudah tersertifikasi terlihat dari komponen yang

tidak dikuasai, antara lain: menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan potensi peserta didik.

4. Kinerja guru dari sisi profesional, guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum disertifikasi menunjukkan tidak ada perbedaan kinerja. Hasil analisis statistik memperlihatkan nilai $t_{hitung} (1,9702) < t_{tabel} (1,9800)$. Guru yang sudah tersertifikasi belum mampu mengimplementasikan keprofesionalannya. Penilaian kinerja untuk keprofesionalan guru adalah: 1) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; 2) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

5. Kelemahan guru yang sudah tersertifikasi terlihat dari indikator pengembangan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif, adalah: a) Guru kurang mampu melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri; b) Guru kurang memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penialain proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya; c) Guru tidak mampu memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB); d) Guru kurang mampu mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya; e) Guru jarang melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah, dan aktif dalam melak-

sanakan PKB; dan f) Guru kurang mampu memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian Strategis Fakultas ini didanai oleh DIPA Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Riau tahun anggaran 2012 dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian Hibah Kompetensi Nomor: 368/UN19.1.2/AK/2012, tanggal 16 Oktober 2012. Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada Dekan FKIP Universitas Riau yang telah memberikan kesempatan dan menyediakan dana untuk Penelitian Strategis Fakultas. Semoga hasil kerja ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu dan kemajuan dunia pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. A.A., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Almasdi Syahza., 2009, *Metodologi Penelitian*, Pekanbaru, Pusat Pengembangan pendidikan Universitas Riau.

Eko Putro Widoyoko, 2010. *Analisis Pengaruh kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*. (on-line). <http://www.um-pmr.ac.id/web/download/publikai-ilmiah/>, diakses 15 maret 2012.

Hamzah B. Uno., 2008, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Kompasiana, 2011, Pengembangan Ke-profesional Berkelanjutan (PKB): Peluang Peningkatan Karir Guru, <http://edukasi.kompasiana.com/2011/10/24/>, diakses 15 Januari 2013.

Keke T. Aritonang, 2005, *Kompensasi Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penaburan Jakarta*. (on-line). http://www.pbkpenabur.or.id/file/hal_01-16_kinerja

[guru.pdf](#). Diakses 14 maret 2012.

Mukhlisin, 2009, *Professional Kinerja Guru Masa Depan*. (on-line). <http://mukhiliscaniago.wordpress.com/2009/10/26/profesional-kinerja-guru-menyongsong-masa-depan-presented-by-mukhlisin>. Diakses 17 maret 2012.

Musarofah., 2008, *Kinerja Guru*, <http://idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015-Kinerja+-Guru.Pdf>, diakses tanggal 3 November 2012.

Melayu S.P Hasibuan., 2008, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara.

Payaman J. Simanjuntak., 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta, Lembaga penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Uhar Suharsaputra, 2012, *Pengembangan Kinerja Guru*, <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/>, diakses 15 Desember 2012.