

**PENGARUH SERTIFIKASI
TERHADAP KUALITAS KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
KABUPATEN MAGELANG**



Oleh:

ASTUTIYAH HALIMAH SA'DIYAH, S.Pd.I

NIM.: 10913199

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana

Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna

Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2013

**PENGARUH SERTIFIKASI
TERHADAP KUALITAS KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
KABUPATEN MAGELANG**



Oleh:

ASTUTIYAH HALIMAH SA'DIYAH, S.Pd.I

NIM.: 10913199

Pembimbing:

Dr. Junanah, MIS.

TESIS

**Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam
YOGYAKARTA**

2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ASTUTIYAH HALIMAH SA'DIYAH

NIM : 10913199

Program Studi : Magister Studi Islam

Judul Tesis : Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kualitas Kinerja Guru di
MAN 1 Kab Magelang

Alamat : Tanggulangin Girikulon Secang Magelang

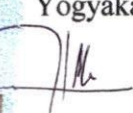
Telepon/HP : 085743009122

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Mandiri berupa Tesis ini adalah betul-betul penelitian yang saya lakukan sendiri dan tidak menjiplak atau mengambil karya tulis/ilmiah milik orang lain tanpa disebut sumbernya.

Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia bertanggung jawab sesuai hukum yang berlaku dengan menerima sanksi akademik.

METERAI
TEMPEL
PALKA MEMBAJURIN BENGGA
TOL
20
5EA61ABF591477873
ENAM RIBU RUPIAH
6000
DJP

Yogyakarta, 22 Juni 2013


Astutiyah Halimah Sa'diyah



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 1152/PS-MSI/Peng./VII/2013

TESIS berjudul : **PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KABUPATEN MAGELANG**

Ditulis oleh : Astutiyah Halimah Sa'diyah

N. I. M. : 10913199

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Islam

Yogyakarta, 11 Juli 2013

Ketua,

Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 1152/PS-MSI/Peng./VII/2013

TESIS berjudul : **PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KUALITAS
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
KABUPATEN MAGELANG**

Ditulis oleh : Astutiyah Halimah Sa'diyah

N. I. M. : 10913199

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu
Pendidikan Islam

Yogyakarta, 11 Juli 2013

Ketua,

Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Astutiyah Halimah Sa'diyah
Tempat/tgl lahir : Magelang, 2 Desember 1973
N. I. M. : 10913199
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis : **PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KUALITAS KINERJA
GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KABUPATEN
MAGELANG**

Ketua : Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.

Sekretaris : Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag

Pembimbing : Dr. Junanah, MIS

Penguji : Dra. Hj. Sri Haningsih, M.Ag

Penguji : Drs. Nanang Nuryanta, M.Pd.

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 2 Juli 2013

Pukul : 15.30–16.30 WIB

Hasil / Nilai : **80,25 / A/B**

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana MSI UII

Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1152/PS-MSI/ND/VI/2013

TESIS berjudul : **PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KABUPATEN TEGAL**

Ditulis oleh : Astutiyah Halimah Sa'diyah

NIM : 10913199

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 29 Juni 2013

Ketua,



Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.

PERSETUJUAN

TESIS berjudul : Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kualitas Kinerja
Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten
Magelang

Ditulis Oleh : Astutiyah Halimah Sa'diyah, S.Pd.I

NIM : 10913199

Program Studi : Pendidikan Islam

telah dapat disetujui untuk diuji di hadapan tim Penguji Tesis

Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam
Indonesia.



Yogyakarta, 22 Juni 2013

Mengetahui

Ketua PPs FIAI UII

Pembimbing

Dr. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.

Dr. Junanah, M.S

MOTTO

***“Pendidikan bukanlah kewajiban, melainkan kesempatan,
kalau kita tidak mempunyai apa-apa lagi, maka
pendidikan akan banyak membantu”.***

(Begawan Ekonomi: ***Prof. Dr. Sumitro Djoyohadikusumo***)



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada:

1. Ayahku tercinta Basrowi beserta ibunda Tamzizah
2. Suamiku Mudji Utomo Setiawan
3. Anak-anakku yang kusayangi Jafits Sabrian Utomo dan Aishara Sabrina Utomo
4. Keluarga besar MAN 1 Kabupaten Magelang
5. Sahabat dan rekan mahasiswa Program Pasca Sarjana UII Yogyakarta



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

ABSTRAK

Astutiyah Halimah Sa'diyah, *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Magelang*. Tesis. Fakultas Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2013.

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan kegiatan akademis apa saja yang diikuti oleh guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang pasca sertifikasi, untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan guru tersertifikasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang, dan untuk mengetahui faktor apa yang mendukung dan menghambat guru tersertifikasi dalam peningkatan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan melakukan analisa yang bersifat kualitatif. Adapun makna dari metode deskriptif adalah metode penelitian yang meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesa atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari pokok suatu penelitian.

Berdasarkan dari analisa data yang ada, penelitian ini menemukan beberapa hal, di antaranya adalah: pertama, kegiatan akademis yang diikuti oleh guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang pasca sertifikasi adalah mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, dan workshop, Aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), kedua, upaya yang dilakukan guru tersertifikasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang adalah lebih awal datang ke sekolah, lebih pro aktif dalam mengajar dan kegiatan sekolah lainnya, dan lebih kreatif serta variatif dalam menerapkan metode mengajar, dan ketiga, faktor yang mendukung guru tersertifikasi dalam peningkatan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang adalah faktor dari sekolah: sarana dan prasarana yang memadai, dan hubungan antar personal guru yang harmonis, sedangkan dari pribadi guru adalah semua guru tersertifikasi berkualifikasi sarjana, sering mengikuti seminar dan workshop tentang pendidikan, dan fokus mengajar, karena kebutuhan rumah tangganya telah tercukupi.

Kata Kunci: sertifikasi, kualitas kinerja guru

ABSTRACT

ASTUTIYAH HALIMAH SA'DIYAH, *Effect of Certification of Teacher Performance Quality Improvement in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Magelang regency*. Tesis. Fakultas Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2013.

This research was conducted to describe any academic activity is followed by certified teachers in Madrasah Aliyah Negeri 1 Magelang regency post certification, to know what efforts certified teachers in improving the quality of its performance in Madrasah Aliyah Negeri 1 Magelang District, and to determine what factors support and inhibit certified teachers in improving the quality of its performance in Madrasah Aliyah Negeri 1 Magelang regency.

This research was conducted using qualitative descriptive approach with a qualitative analysis. The meaning of the descriptive method is a research method that involves collecting data in order to test hypotheses or answer questions concerning the state of the running time of a research subject.

Based on the analysis of existing data, the study found several things, among which are: first, academic activities followed by certified teachers in Madrasah Aliyah Negeri 1 Magelang district is following the post-certification training, seminars, and workshops, active in the Teachers Council Subject (MGMP), and Conducting Classroom Action Research (CAR); the second, the efforts of certified teachers in improving the quality of its performance in Madrasah Aliyah Negeri 1 Magelang District is coming to school early, more pro-active in teaching and other school activities, and more creative and varied in applying methods of teaching, and third, factors that support the certified teachers in improving the quality of its performance in Madrasah Aliyah Negeri 1 Magelang regency is the factor of school: adequate infrastructure, personal relationships between teachers and harmonious, while the Private teachers are all certified teachers qualified scholars, frequently attend seminars and workshops on education, and focus on teaching, because the household needs were already met.

Key words: certification, quality of teacher performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan nikmat, petunjuk dan hidayahNya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan tesis ini. Sholawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh ummatnya.

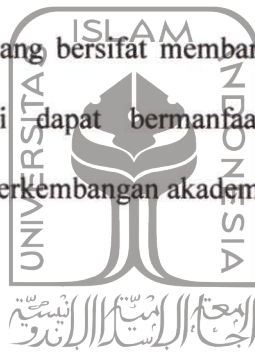
Tesis ini disusun dan diselesaikan guna menjalankan dan memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Studi Islam pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Edy Suandi Hamid, M.Ec. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Dadan Muttaqien, SH. , selaku Dekan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
3. Bapak Dr. H. Ahmad Darmadji selaku Ketua Program Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Syarif Zubaidah, M.Ag. selaku Sekretaris Program Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
5. Ibu Dr. Junanah, MIS., selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan koreksi kepada penulis.

6. Bapak Ibu dan segenap keluarga tercinta yang senantiasa membantu secara moril maupun materil kepada penulis.
7. Bapak KH. Drs. HM. Manshur Asnawi, M.Si, selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang serta seluruh guru, pegawai dan segenap siswa.
8. Seluruh civitas akademika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dan tidak dapat penulis ungkapkan satu persatu di halaman ini.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat dinantikan penulis. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkannya dan bagi perkembangan akademik dimasa mendatang.



Yogyakarta, 22 Juni 2013

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA


Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul..... i

Halaman Pernyataan ii

Halaman Pengesahan iii

Halaman Tim Penguji Ujian Tesis iv

Halaman Nota Dinas..... v

Halaman Persetujuan Pembimbing..... vi

Halaman Motto..... vii

Halaman Persembahan.....viii

Halaman Abstrak ix

Daftar Isi x

Bab I Pendahuluan..... 1

 A. Latar Belakang Penelitian 1

 B. Rumusan Masalah..... 13

 C. Tujuan Penelitian 13

 D. Manfaat Penelitian 14

Bab II Telaah Pustaka Dan Kerangka Teori 15

 A. Telaah Pustaka 15

 B. Kerangka Teori 20

 1. Pengertian Sertifikasi 22

 2. Prinsip Sertifikasi..... 25

3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi.....	28
4. Ruang Lingkup Kegiatan Sertifikasi.....	28
5. Persyaratan untuk Sertifikasi	31
6. Instrumen Sertifikasi	32
C. Kinerja Guru	32
1. Konsep Kinerja Guru	32
2. Indikator-Indikator Kinerja Guru	34
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	37
Bab III Metode Penelitian	66
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	66
B. Jenis Data dan Sumber Data.....	66
1. Jenis Data.....	66
2. Sumber Data.....	66
C. Teknik Pengumpulan Data.....	67
1. Observasi	67
2. Wawancara.....	68
3. Dokumentasi	69
D. Analisa Data	72
Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	75
A. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang	
1. Sejarah Singkat.....	75
2. Organisasi dan Manajemen	76

3. Visi dan Misi MAN 1 Kabupaten Magelang	79
4. Struktur Organisasi	81
5. Kondisi SDM	86
6. Kinerja Guru pasca Sertifikasi	88
B. Kegiatan Akademis yang Diikuti Guru Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang Pasca Sertifikasi.....	89
1. Mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, dan workshop	97
2. Aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	98
3. Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	100
C. Upaya Guru Tersertifikasi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang	93
D. Faktor Pendukung dan Penghambat Bagi Guru Tersertifikasi dalam Peningkatan Kualitas Kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang	94
1. Faktor Pendukung	94
2. Faktor Penghambat	96
Bab V Penutup	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran-saran	103
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Abad 21 yang dikenal dengan abad pengetahuan, abad di mana pengetahuan akan menjadi landasan utama segala aspek kehidupan. Untuk meningkatkan pengetahuan tidak akan terlepas dari dunia pendidikan. Karena pendidikan adalah jalur utama menuju masyarakat yang berpengetahuan.

Secara umum terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah pendidikan yang bermutu untuk menuju masyarakat yang berpengetahuan. Faktor-faktor tersebut antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Kelima faktor tersebut memegang peranan dan wewenang masing-masing yang saling mendukung.

Guru adalah pelaku utama dalam pendidikan karena guru yang bersinggungan langsung dengan peserta didik. Sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan, begitu juga dengan kurikulum yang berperan sebagai menu wajib bagi siswa untuk dipelajari sesuai dengan tingkatan dan kompetensinya. Sehingga faktor-faktor tersebut harus berjalan dengan baik dan saling menguatkan. Namun, sering kali pendidikan di Indonesia mengasumsikan bahwa apabila ada kemerosotan dalam pendidikan, memosisikan kurikulum, sarana dan

prasarana sebagai penyebab utama merosotnya pendidikan di Indonesia. Hal tersebut tercermin dengan adanya perubahan kurikulum mulai kurikulum 1975 sampai dengan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK).

Sekurang-kurangnya terdapat dua hal penting yang perlu diperhatikan berkenaan dengan manajemen pendidikan mutu guru dengan standar kompetensinya; pertama, adalah upaya melibatkan berbagai pihak terkait sedini mungkin, dan kedua adalah penerapan proses diseminasi secara bertahap.¹

Faktor guru apabila kita cermati merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat diganti oleh apapun, karena guru sebagai subyek pendidik dan sebagai penentu keberhasilan dalam pendidikan itu sendiri. Prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi belajar siswa.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa peran guru sangat penting dalam peningkatan prestasi siswa dalam pendidikan. Meskipun sarana dan prasarana sudah begitu lengkap dan canggih, namun apabila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang kompeten dan profesional maka mustahil pendidikan bisa berjalan dengan maksimal. Guru adalah faktor kunci bagi terlaksananya pendidikan nasional.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai landasan yuridis untuk peningkatan kualifikasi dan

¹ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 10.

profesional guru, dengan asumsi bahwa guru sebagai profesi yang profesional dengan segala kompetensi yang harus dimiliki akan berdampak dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, output maupun outcome. Setiap pendidik dan tenaga kependidikan layaknya memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif. Sedangkan guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Pendidik yang profesional tidak akan lepas dari kemampuan pedagogiknya, karena pedagogik merupakan ilmu yang membahas pendidikan, yaitu ilmu pendidikan anak. Jadi pedagogik mencoba menjelaskan tentang seluk beluk pendidikan anak. Pedagogik sebagai ilmu sangat dibutuhkan oleh guru, khususnya guru madrasah atau sekolah dasar karena mereka akan berhadapan dengan anak yang belum dewasa. Tugas guru bukan hanya mengajar untuk menyampaikan, atau mentransformasikan pengetahuan kepada para anak di sekolah, melainkan guru mengemban tugas untuk mengembangkan kepribadian anak didiknya secara terpadu. Guru mengembangkan sikap mental anak, mengembangkan hati nurani anak, sehingga anak akan sensitif terhadap masalah-masalah

kemanusiaan, harkat, derajat manusia, dan menghargai sesama manusia. Begitu juga guru harus mengembangkan keterampilan anak, keterampilan hidup di masyarakat sehingga mampu untuk menghadapi segala permasalahan hidupnya.

Kompetensi pedagogik tersebut didapat dari pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Namun untuk mencapai hal tersebut dan menjadi seorang guru yang profesional tidak semudah membalikkan telapak tangan. Ada lima syarat yang harus dilewati untuk menjadi guru profesional, yaitu: 1) Seorang guru bisa dikatakan sebagai seorang profesional apabila dia memiliki latar belakang pendidikan sekurang-sekurangnya setingkat sarjana (S1/D4), 2) Guru adalah seorang ahli. Sebagai seorang ahli, maka dalam diri guru harus tersedia pengetahuan yang luas dan mendalam (kemampuan kognisi atau akademik) yang terkait dengan substansi mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya, 3) Guru dituntut untuk menunjukkan keterampilannya secara unggul dalam bidang pendidikan dan pembelajaran (kemampuan pedagogik), seperti: keterampilan menerapkan berbagai metode dan teknik pembelajaran, teknik pengelolaan kelas, keterampilan memanfaatkan media dan sumber belajar, dan sebagainya. Sehingga akan timbul motivasi dan gairah berprestasi pada diri siswa, 4) Guru bekerja dengan kualitas tinggi. Pekerjaan guru termasuk dalam bidang jasa atau pelayanan (*service*). Pelayanan yang berkualitas dari seorang guru ditunjukkan melalui kepuasan

dari para pengguna jasa guru yaitu siswa, dan 5) Guru dapat berperilaku sejalan dengan kode etik profesi serta dapat bekerja dengan standar yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, kita ketahui bahwa untuk menjadi guru dengan predikat sebagai profesional tampaknya tidaklah mudah, tidak cukup hanya dinyatakan melalui selembarnya kertas yang diperoleh melalui proses sertifikasi. Namun guru dituntut untuk memiliki kemampuan menyelenggarakan proses pembelajaran dan penilaian yang menyenangkan dan sesuai dengan kriteria yang berlaku dengan tujuan agar dapat mendorong peningkatan dan tumbuhnya prestasi, motivasi, dan kreatifitas pada diri siswa.

Peningkatan prestasi pada siswa dipengaruhi oleh faktor lingkungan, internal dan eksternal siswa, selain itu faktor utama peningkatan prestasi siswa terletak pada bagaimana kualitas proses pembelajaran yang berlangsung. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi siswa, proses pembelajaran di kelas harus berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna. Proses pembelajaran akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kemampuan profesional (tersertifikasi), karena guru merupakan faktor utama dalam tercapainya pelaksanaan pendidikan. Guru profesional atau yang telah tersertifikasi tentu akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa lebih baik.

Untuk dapat menumbuhkan kualitas dan prestasi siswa, guru tersertifikasi akan berupaya untuk mempengaruhi emosi dan minat siswa

dalam proses pembelajaran. Sehingga siswa akan selalu termotivasi dan pada akhirnya akan tercipta pembelajaran yang berdaya guna. Apabila dalam sebuah pembelajaran sudah berdaya guna tentu akan mudah bagi guru tersertifikasi untuk dapat meningkatkan prestasi siswa. Namun kurangnya tenaga pendidik yang profesional, menjadi penyebab permasalahan keilmuan yang dihadapi lembaga pendidikan saat ini, umumnya mengalami kekurangan guru yang sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan subyek atau guru bidang studi yang kompeten dan sesuai dengan latar belakang guru. Akhirnya sekolah terpaksa menempuh kebijakan yang tidak populis bagi anak, guru mengasuh pelajaran yang tidak sesuai bidangnya. Misalnya guru Biologi dapat mengajar Kimia atau Fisika. Ataupun guru IPS dapat mengajar Bahasa Indonesia. Memang jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesional yang ditunjang dengan sertifikasi belum sesuai dengan harapan. Banyak di antaranya yang tidak berkualitas dan menyampaikan materi yang keliru sehingga mereka tidak mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-benar berkualitas. Dan permasalahan inilah yang menjadi faktor awal merosotnya prestasi dalam dunia pendidikan di Indonesia.

Dengan adanya guru yang sudah tersertifikasi diharapkan dapat menjadikan guru sebagai guru yang profesional. Sehingga permasalahan kebijakan sekolah yang tidak populis dapat dicegah. Sertifikasi guru

merupakan sebuah terobosan dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang guru, sehingga ke depan semua guru harus memiliki sertifikat sebagai lisensi atau ijin mengajar. Dengan demikian, upaya pembentukan guru yang profesional di Indonesia segera menjadi kenyataan dan diharapkan tidak semua orang dapat menjadi guru dan tidak semua orang menjadikan profesi guru sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan.

Pada kenyataannya saat ini guru yang sudah tersertifikasi belum dapat menjalankan amanahnya dengan sebenar-benarnya sebagaimana kriteria yang telah ditetapkan. Ada indikasi bahwa guru yang telah tersertifikasi tidak lagi seproduktif ketika mereka belum mendapatkan tunjangan profesi.

Survei yang dilaksanakan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi. Harapan mereka adalah segera lolos sertifikasi berikut memperoleh uang tunjangan profesi.

Hasil survei tersebut memperkuat dugaan sebagian besar masyarakat yang menyebut “proyek” program sertifikasi guru itu sekadar formalitas. Para guru yang belum tersertifikasi terlihat bekerja keras -dengan berbagai cara sampai pada cara-cara instan- demi mendapatkan sertifikasi

guru. Lebih dari itu, tujuan lainnya adalah memperoleh tunjangan profesi yang jumlahnya lumayan besar.

Kerja keras guru tersebut ternyata hanya berlaku saat akan mengikuti sertifikasi. Tapi, pascasertifikasi, kemampuan dan kualitas guru sama saja. Dengan kata lain, ada atau tanpa sertifikasi, kondisi dan kemampuan guru samu mawon atau sama saja. Tidak ada perubahan dan peningkatan signifikan pada kualitas diri dan pembelajaran di sekolah. Mengapa itu terjadi?

Jika merujuk pedoman yang dikeluarkan Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), sertifikasi merupakan upaya peningkatan kualitas guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan mereka. Diharapkan, program itu meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan tersebut berupa pemberian tunjangan profesi (TP) sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan itu berlaku bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun yang bukan atau non-PNS.

Saat ini program sertifikasi guru akan memasuki tahun keempat, yakni 2009-2010. Sertifikasi tahap pertama, kedua, dan ketiga telah menghasilkan ratusan, bahkan ribuan guru yang telah disertifikasi. Mereka menyebar di seluruh Indonesia, khususnya Jawa Timur. Kita berharap program itu berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas guru serta pembelajaran dan pendidikan di Indonesia.

Namun, ada beberapa catatan kritis yang perlu terus dikemukakan sebagai pengingat. Pertama, sertifikasi berpotensi menjadi komersialisasi sertifikat. Para guru hanya berorientasi pada selebar sertifikat/portofolio. Bahkan, para guru berani membayar berapa pun untuk ikut kegiatan seminar atau workshop pendidikan, meski hasilnya tak sesuai dengan harapan. Tujuan asasi sertifikasi, yakni meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, akhirnya memudar.

Kedua, bermunculan berbagai lembaga penyedia jasa seminar atau workshop awu-awu. Mereka mencari para guru yang “gila” akan sertifikat sebagai lampiran dalam portofolio. Bahkan, tidak sedikit lembaga penyedia sertifikasi instan yang memanfaatkan antusiasme guru yang berorientasi pada selebar sertifikat. Tapi, kegiatan riilnya tidak jelas. Makelar-makelar pendidikan pun tumbuh subur di tengah kebutuhan para guru mendapatkan sertifikat atau portofolio. Kegiatan yang dilakukan penyedia jasa tersebut hanya formalitas, bahkan berorientasi materi. Bagi penyelenggara, yang penting dapat memberikan sertifikat yang dibutuhkan para guru.

Ketiga, selama ini sertifikasi guru hanya didominasi dan dimonopoli guru PNS. Sedangkan guru swasta cenderung dianaktirikan. Seharusnya, pemerintah bersikap adil dan tidak diskriminatif dalam kebijakan sertifikasi. Guru swasta mempunyai hak sama untuk mendapatkan sertifikasi guna meningkatkan kualitas dan kompetensi, juga tunjangan.

Keempat, ternyata kebijakan sertifikasi bagi guru cenderung berorientasi pada harapan kenaikan tunjangan, bahkan sekadar formalitas yang ditunjukkan dengan sebuah portofolio. Kadang portofolio itu juga bermasalah dalam pengajuannya (baca: manipulasi dan instanisasi). Portofolio bisa saja dimainkan oleh guru yang hanya mengejar kenaikan tunjangan. Dengan begitu, tujuan awal sertifikasi, yaitu menghasilkan standardisasi dan kualifikasi guru yang kapabel dan kredibel, pudar. Penilaian terhadap kualitas dan kompetensi guru yang diwujudkan dalam portofolio tersebut berpotensi subjektif.

Kelima, sertifikasi guru yang berdampak pada kenaikan tunjangan ternyata belum berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas pendidikan dan guru. Sertifikasi yang bertujuan standardisasi kualitas guru berubah menjadi ajang mendapatkan kenaikan tunjangan an sich. Sudah beberapa kali gaji tunjangan guru dinaikkan, tapi hasil dan kinerja mereka masih rendah saja. Uang miliaran rupiah yang dikeluarkan untuk program sertifikasi itu bisa sia-sia karena tak berbekas pada peningkatan kualitas pendidik dan pengajaran.

Berdasar data Depdiknas, sampai 2009 sudah ada sekitar 400.450 guru yang masuk program sertifikasi. Di antara jumlah tersebut, yang sudah dinyatakan lulus 361.460 guru. TP tidak serta-merta bisa dimiliki semua guru. Meski, pemberian TP tidak dihentikan -dalam hal ini Depdiknas berencana tetap mengevaluasi secara ketat program tersebut. Tahun ini Depdiknas bakal

mengeluarkan standar operasional prosedur (SOP) yang digunakan untuk memantau kinerja guru seiring dengan dilaksanakannya sertifikasi.

Dalam implementasinya, dinas pendidikan kabupaten/kota bertanggung jawab penuh dan akan langsung memantau kinerja peserta sertifikasi. Jika memang guru tak memenuhi kewajiban, TP bisa dihentikan. Selain itu, bila dalam pemantauan guru tersertifikasi memiliki kinerja rendah, tidak tertutup kemungkinan TP-nya dihentikan. Dengan kata lain, TP bakal terus diberikan kepada guru tersertifikasi dengan kinerja yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Sekjen Depdiknas Dodi Nandika, nanti TP diberikan berdasar kinerja.

Akhirnya, dinas pendidikan didorong untuk memperbaiki dengan lebih maksimal agar program sertifikasi mampu melahirkan kualitas dan profesionalitas guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan, tak sekadar guru memperoleh tunjangan materi.

Kebijakan dan program sertifikasi guru itu perlu diawasi lebih ketat agar tidak menjadi formalisme atau sekadar ajang mendapatkan TP. Apalagi, terjadi manipulasi dokumen ataupun portofolio. Karena itu, para guru yang telah mendapatkan sertifikasi perlu dipantau terus-menerus, apakah memiliki kapasitas dan kompetensi yang sebenarnya dalam mengajar. Yang lebih penting lagi adalah peningkatan nilai produktivitas guru dalam mengajar dan

berkarya sehingga sertifikasi benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas guru dan pendidikan.²

Berdasarkan hal tersebut Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang memiliki beberapa kelebihan terkait dengan program sertifikasi yang telah dilakukan dan prestasi siswa baik prestasi akademik maupun non akademik. Dengan ditunjang sarana dan prasarana yang cukup memadai yaitu dengan adanya laboratorium multimedia dan perlengkapan komputer serta alat-alat kegiatan non akademik, peningkatan kualitas kinerja guru diharapkan menjadi lebih baik.

Tercapai dan tidaknya peningkatan kualitas kinerja guru tentu tidak akan terlepas dari kinerja lembaga pendidikan dan sinergi yang baik antara guru secara keseluruhan. Sebagaimana uraian di atas yang secara teoritis menjelaskan bahwa mutu pendidikan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh guru yang profesional.

Namun apakah benar guru yang tersertifikasi memiliki kualitas kinerja yang baik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang. Kemudian upaya apa yang dilakukan guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang dalam meningkatkan profesionalitasnya sebagai guru. Pernyataan-pernyataan inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui secara riil apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang.

² Sumber: Jawa Pos, 15 Desember 2009

B. Rumusan Masalah

Secara umum dalam penelitian ini peneliti ingin mendeskripsikan kinerja yang dilakukan oleh guru tersertifikasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang.

Secara khusus rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah:

1. Seberapa tinggi kualitas kinerja guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang pasca sertifikasi?
2. Upaya apa yang dilakukan guru tersertifikasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang?
3. Faktor apa yang mendukung dan menghambat guru tersertifikasi dalam peningkatan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Untuk mendeskripsikan seberapa tinggi kualitas kinerja guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang pasca sertifikasi?
2. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan guru tersertifikasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang?

3. Untuk mengetahui faktor apa yang mendukung dan menghambat guru tersertifikasi dalam peningkatan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengungkapkan dan memaparkan bentuk-bentuk upaya dan kinerja guru dalam pengembangan guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat sebagai sumber informasi atau masukan, referensi, dan pertimbangan dari pihak terkait. Dengan adanya penelitian ini diharapkan timbul kesadaran bagi para kepala sekolah atau kepala madrasah tentang pentingnya usaha pembinaan pengelolaan dan pengembangan guru profesional yang tidak hanya terbatas pada surat keterangan sertifikasi. Juga dapat dijadikan perhatian bagi para guru untuk selalu mengembangkan dirinya agar menjadi guru yang profesional, serta mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga tercipta pendidikan yang efektif dan bermutu. Dan pada akhirnya akan melahirkan siswa-siswi yang berprestasi, kreatif, inovatif dan memiliki semangat (motivasi) tinggi dalam pendidikan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Telaah Pustaka

Penelitian tentang sertifikasi guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Sebagaimana Sudarman menjelaskan bahwa dalam penelitiannya bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang tanggapan positif dan tanggapan negatif guru Sekolah Dasar di Kecamatan Jiwan terhadap program sertifikasi guru dan memperoleh temuan-temuan yang dapat menjelaskan persepsi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Jiwan terhadap sertifikasi guru. Penelitian ini dirancang dan dianalisis secara kualitatif atau postpositivistik yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Tanggapan positif adalah (1) UU No. 14 Tahun 2005 merupakan landasan hukum dalam meningkatkan kualitas guru, (2) kualifikasi akademik Sarjana/D IV bagi guru sudah sesuai dengan tuntutan jaman dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, (3) Guru wajib memiliki empat kompetensi dasar, (4) sertifikasi model portofolio sangat menguntungkan bagi guru, (5) tunjangan profesi diyakini guru akan dapat terealisasi.

Tanggapan negatif guru adalah (1) UU No. 14 Tahun 2005 hanya merupakan janji yang sulit untuk terealisasi, (2) guru tidak harus berkualifikasi Sarjana/D-IV, (3) sertifikasi model portofolio kurang sosialisasi, (4) tunjangan profesi guru tidak akan dapat terealisasi. Dalam

penelitiannya Sudarman memperoleh temuan-temuan yang terkait dengan sertifikasi guru antara lain: (1) Guru kurang yakin dapat mencapai skor minimal yang ditetapkan oleh pemerintah, (2) masih ada guru yang bermoral kurang baik dalam melengkapi dokumen, (3) penentuan peserta sertifikasi portofolio masih belum sesuai dengan aturan yang berlaku.³

Dian Maya Shofiana menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh dan kaitan yang sangat erat antara profesional guru dalam bidang studi Fiqih dengan peningkatan prestasi siswa di MTs Al-Jamii'ah Tegallega Cidolog Sukabumi. Lebih dari 50% prestasi siswa diindikasikan oleh kontribusi profesional guru. Dengan kata lain, dalam penelitian tersebut bahwa prestasi siswa di MTs Al-Jamii'ah ditentukan atau dipengaruhi oleh tingkat profesional guru sebanyak lima puluh persen (50%), dan faktor yang lain seperti sarana, prasarana, dan pengembangan kurikulum berpengaruh terhadap prestasi siswa sebanyak 50%.⁴

Posisi dari penelitian tersebut adalah menganalisa secara statistik pengaruh profesional guru dengan prestasi siswa. Dari hasil penelitian di atas sangat terlihat bahwa faktor Guru sangat diperlukan dan menjadi kunci dalam peningkatan prestasi siswa apabila dibandingkan dengan kelengkapan dan fasilitas yang memadai, serta kurikulum yang selama ini sering menjadi kambing hitam gagalnya peningkatan prestasi pendidikan di Indonesia.

³ Sudarman, *Tanggapan Positif dan Tanggapan Negatif Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Jiwan terhadap Program Sertifikasi Guru*, www.library.um.ac.id, diakses tanggal 26 April 2013.

⁴ Dian Maya Shofiana, *Pengaruh Profesional Guru Dalam Bidang Studi Fiqih terhadap Peningkatan Prestasi Siswa Di Mts Al-Jamii'ah Tegallega Cidolog Sukabumi*, www.library.um.ac.id, diakses tanggal 26 April 2013.

Sebagaimana penelitian Sudarman dan Dian di atas, Arif Sulistiyo Hadi juga mengkaji tentang Pengembangan Profesional guru dalam peningkatan prestasi siswa agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ketanggung Kecamatan Sine kabupaten Ngawi dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru agama Islam sudah memenuhi persyaratan sebagai guru yang profesional karena rata-rata sudah Sarjana dan guru diberi kewenangan yang besar dari madrasah untuk mengelola dan mengendalikan proses pendidikan dalam kegiatan belajar mengajar, serta ikut aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler di madrasah, seperti: BTQ, Hadrah, Muqadharoh, dan aktif dalam kegiatan PHBI.⁵

Upaya-upaya pengembangan profesional guru yang telah dilakukan antara lain melalui: pembinaan dan supervisi terhadap guru agama Islam, meningkatkan kesejahteraan guru, mengikuti guru agama Islam pada kegiatan-kegiatan ilmiah, mengaktifkan guru agama Islam dalam sertifikasi, memotivasi guru agama Islam untuk sekolah (belajar). Ari juga menjelaskan faktor-faktor yang menghambat proses pengembangan profesional guru agama Islam, yang dibagi menjadi dua yaitu, pertama : faktor penghambat dari madrasah, antara lain : faktor minimnya fasilitas, lemahnya finansial, Kedua : faktor penghambat dari guru, antara lain : lemahnya kreatifitas guru, rendahnya moral kerja guru.

⁵ Arif Sulistiyo Hadi, *Pengembangan Profesional Guru dalam Peningkatan Prestasi Pendidikan Agama Islam Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ketanggung Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi*, [www. lib.uin-malang.ac.id](http://www.lib.uin-malang.ac.id) , diakses tanggal 26 April 2013

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru adalah jalan yang tepat untuk meningkatkan prestasi siswa. Karena dengan guru yang tersertifikasi dan profesional proses pembelajaran dapat di tingkatkan melalui pendelegasian, pengaktifan guru dan pembinaan.

Sejalan dengan pengembangan kinerja profesional guru, Arif Firdausi A. dalam tesisnya menjelaskan bahwa sebagian besar kinerja guru profesional (ter-sertifikat) pendidik ditinjau dari standar kompetensi guru adalah dalam kategori baik, dalam artian guru yang profesional telah menjalankan ke empat kompetensi tersebut sesuai dengan kemampuan dan standar yang berlaku. Namun ada sebagian kecil guru profesional (tersertifikat pendidik) pada pelaksanaan pembelajaran kurang sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai siswa. Permasalahan tersebut berkenaan dengan kompetensi guru itu sendiri yang memang masih rendah. Arif Firdaus menjelaskan masih ada guru yang masih kesulitan dalam memberikan penjelasan pada pelajaran tertentu sehingga tidak dapat mencapai target hasil pembelajaran.⁶

Dari ketiga penelitian di atas, menunjukkan bahwa kompetensi profesional sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa. Antara penelitian yang satu dengan yang lain saling melengkapi dan saling menyempurnakan dalam mencapai suatu tujuan. Dian maya, Arif sulistiyo dan Arif firdausi menjelaskan bahwa lebih dari 50% keberhasilan prestasi siswa dipengaruhi oleh profesional guru dan guru yang profesional (tersertifikasi) dapat

⁶ Arif Firdausi A, *Kinerja Guru Profesional (ter-sertifikat) Pendidik Ditinjau Dari Standar Kompetensi Guru*, www.journal.um.ac.id, diakses tanggal 27 April 2013.

B. Kerangka Teori

Guru adalah sebuah profesi. Profesionalisme guru mendapat pengakuan karena sejumlah alasan: (1) lapangan pekerjaan keguruan atau kependidikan bukan merupakan suatu lapangan kerja rutin yang dapat dilakukan karena pengulangan-pengulangan atau pembiasaan. Lapangan pekerjaan inipun tidak dapat dilaksanakan berdasarkan amatirisme dan coba-coba (*trial and errors*) tetapi memerlukan perencanaan, manajemen yang mempertimbangkan komponen-komponen sistemnya (*in-put, process, out-put, user*); (2) lapangan pekerjaan ini memerlukan dukungan ilmu atau teori yang akan memberi konsepsi teoritis ilmu kependidikan dengan cabang-cabangnya; dan (3) lapangan pekerjaan ini memerlukan waktu pendidikan dan latihan yang lama, berupa pendidikan dasar (*basic education*) untuk taraf sarjana yang memiliki suatu pengetahuan dan ketrampilan tertentu kadang kala memerlukan tambahan pendidikan professional.

Karena itu, untuk menjadi seorang guru seseorang dituntut memiliki keahlian sebagai guru yang disebut dengan kompetensi. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru “meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Guna melaksanakan profesinya tersebut, guru dihadapkan pada berbagai tugas dengan tuntutan kinerja yang optimal. Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat

tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya (Simamora, 2000:423). Sejalan dengan ini Bernardin dan Russel dalam Rucky (2002: 15) memberikan definisi kinerja: *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja adalah prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai indikator. Menurut Simamora (2000: 423), indikator-indikator kinerja meliputi: 1) keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi; 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah); dan 3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: 1) mutu kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; dan 7) daerah organisasi kerja. Sedang kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: 1) kemampuan membuat perencanaan; 2) kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran; 3) kemampuan melaksanakan evaluasi; dan 4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

1. Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi (*certification*) mengandung makna, jika hasil penelitian atas persyaratan pendaftaran yang diajukan calon penyandang profesi dipandang memenuhi persyaratan, kepadanya diberikan pengakuan oleh negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Bentuk pengakuan tersebut adalah pemberian sertifikat kepada penyandang profesi tertentu, yang di dalamnya memuat penjelasan tentang kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya oleh pemegangnya.⁷

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 11, menyatakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat untuk guru dan dosen yang telah memenuhi standar profesional guru.⁸

Fungsi sertifikasi dapat pula dikaji dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sertifikasi. Terry mengemukakan bahwa *management is distinct process consisting of flanning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*.⁹ Pengertian manajemen tersebut mengindikasikan pentingnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

⁷ Danim dalam Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) hal. 215.

⁸ Depdiknas dalam Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) hal. 215.

⁹ Terry, *Principles of Management*, (United State of America: Richard D.Irwin, Inc, 1977) hal. 76.

pemantauan. *Planning* atau perencanaan adalah perhitungan dan penentuan dari apa yang akan dijalankan dalam rangka mencapai suatu prapta (*objective*) tertentu, di mana, bilamana, oleh siapa, dan bagaimana tata caranya. *Organizing* adalah tindak tanduk untuk menyambut pelaksanaan rencana yang telah diputuskan untuk dilaksanakan. *Actuating* adalah aktivitas-aktivitas utama sehari-hari yang berupa kegiatan-kegiatan beraneka ragam. *Actuating* dijalankan setelah adanya perencanaan dan pengorganisasian. *Controlling* atau pengawasan adalah keseluruhan dari kegiatan-kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria-kriteria, norma-norma, standard, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Pendidik (guru) adalah tenaga profesional sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 39 ayat 2, UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat 1, UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Mengacu pada landasan yuridis dan kebijakan tersebut, secara tegas menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi pihak Pemerintah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru yang muara akhirnya pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Sesuai dengan arah kebijakan di atas, Pasal 42 UU RI No. 20 Tahun 2003 mempersyaratkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi

minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; dan Pasal 8 UU RI No 14, 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Kualifikasi akademik minimum diperoleh melalui pendidikan tinggi, dan sertifikat kompetensi pendidik diperoleh setelah lulus ujian sertifikasi. Pengertian sertifikasi secara umum mengacu pada *National Commision on Educatinal Services (NCES)* disebutkan "*Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach*". Dalam kaitan ini, di tingkat negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)*. Badan independen ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon pendidik layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi pendidik. Persyaratan kualifikasi akademik minimal dan sertifikasi bagi pendidik juga telah diterapkan oleh beberapa negara di Asia.

Di Indonesia, menurut UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi pendidik. Dalam hal ini, ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai kontrol 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. Namun saat ini, mengacu pada Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio alias penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru

2. Prinsip Sertifikasi

Berikut disampaikan prinsip-prinsip sertifikasi:

a. Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel

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

- b. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (non PNS/swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

- c. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- d. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik,

kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran.

e. Menghargai pengalaman kerja guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menunjang profesionalitas guru. Hal ini diyakini bahwa pengalaman kerja guru dapat memberikan tambahan kompetensi guru dalam mengajar.

f. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/ Kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Adapun manfaat ujian sertifikasi guru dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional.
- c. Menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK , dan kontrol mutu dan jumlah guru bagi pengguna layanan pendidikan.
- d. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- e. Memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi.

4. Ruang Lingkup Kegiatan Sertifikasi

Ruang lingkup pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Persiapan pelaksanaan sertifikasi guru diawali dengan penyusunan pedoman pelaksanaan sertifikasi guru oleh Ditjen PMPTK dan Ditjen Dikti.

- b. Berdasarkan surat dari Dirjen PMPTK, Dinas Pendidikan Provinsi membentuk panitia pelaksana sertifikasi guru tingkat provinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Salah satu tugas panitia tingkat kabupaten/kota adalah membuat daftar urut prioritas peserta sertifikasi guru berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Ditjen PMPTK.
- c. Ditjen PMPTK melaksanakan sosialisasi pelaksanaan sertifikasi kepada Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Dalam kegiatan ini Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota menerima dokumen-dokumen dari Ditjen PMPTK sebagai berikut:
- 1) Instrumen Portofolio.
 - 2) Pedoman Sertifikasi Guru bagi Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota.
 - 3) Pedoman Sertifikasi Guru bagi Peserta.
 - 4) Daftar kuota peserta sertifikasi guru untuk masing-masing Kabupaten/Kota.
 - 5) Jadwal pelaksanaan sertifikasi guru.
- d. Berdasarkan daftar urut prioritas peserta sertifikasi guru dan kuota yang diterima dari Ditjen PMPTK di wilayah kerjanya, panitia di tingkat kabupaten/kota menetapkan dan menyerahkan daftar peserta sertifikasi ke panitia tingkat provinsi.

- e. Panitia tingkat provinsi mengumpulkan daftar peserta sertifikasi dari panitia tingkat kabupaten/kota untuk selanjutnya diserahkan ke panitia tingkat pusat (Ditjen PMPTK).
- f. Dinas pendidikan provinsi dan dinas pendidikan kabupaten/kota mengadakan sosialisasi pelaksanaan sertifikasi kepada guru yang ada di wilayahnya. Dalam kegiatan ini guru menerima daftar peserta sertifikasi, berkas sertifikasi (nomor peserta, format pendaftaran sertifikasi, instrumen portofolio), dan informasi lain.
- g. Guru yang ditetapkan sebagai peserta sertifikasi menghimpun seluruh dokumen portofolio yang dimiliki, difotocopy dan ditata secara kronologis berdasarkan unsur dan komponen yang dinilai, meminta legalisasi dan mengatur secara berurutan berdasarkan tahun perolehan portofolio.
- h. Portofolio yang telah disusun (dokumen-dokumen dilegalisasi oleh yang berwenang), instrumen portofolio yang telah diisi lengkap, serta persyaratan lainnya kemudian diserahkan ke Panitia Sertifikasi Tingkat Kabupaten/Kota untuk selanjutnya diserahkan ke Rayon LPTK yang ditunjuk sebagai pelaksana sertifikasi. Daftar peserta yang telah mengumpulkan dokumen portofolio diserahkan ke Panitia Tingkat Provinsi dan Ditjen PMPTK.
- i. Setelah melalui proses penilaian portofolio di Rayon LPTK yang ditunjuk, maka hasilnya akan disampaikan oleh Rayon LPTK ke Panitia Sertifikasi Tingkat Pusat (Ditjen PMPTK), Panitia Sertifikasi Tingkat Provinsi, dan

Panitia Sertifikasi Tingkat Kabupaten/Kota untuk diinformasikan kepada peserta sertifikasi.

- j. Guru yang dinyatakan lulus dalam penilaian portofolio akan diberi sertifikat pendidik. Guru yang dinyatakan belum lulus harus melengkapi portofolio atau mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru (Diklat Profesi Guru/DPG). Diklat Profesi Guru diakhiri dengan ujian. Bagi guru yang tidak lulus ujian diberi kesempatan untuk mengulang ujian sebanyak dua kali.

- k. Ditjen PMPTK akan memberi Nomor Registrasi Guru bagi guru yang lulus sertifikasi.

5. Persyaratan untuk Sertifikasi

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, sertifikasi guru dalam jabatan dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). Guru Non PNS yang dapat disertifikasi adalah guru Non PNS yang berstatus sebagai guru tetap pada satuan pendidikan tempat yang bersangkutan bertugas.

Penentuan guru calon peserta sertifikasi dalam jabatan menggunakan sistem ranking bukan berdasarkan seleksi melalui tes. Kriteria penyusunan ranking (setelah memenuhi persyaratan S1/D4) adalah: (1) masa kerja/pengalaman mengajar, (2) usia, (3) pangkat/golongan (bagi PNS), (4) beban mengajar, (5) jabatan/tugas tambahan, dan (6) prestasi kerja.

6. Instrumen Sertifikasi

Dalam Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio alias penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru, dengan mencakup 10 (sepuluh) komponen yaitu : (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.¹⁰ Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara obyektif dengan mencapai skor minimal 850 atau 57% dari perkiraan skor maksimum (1500), maka yang bersangkutan bisa dipastikan untuk berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan fasilitas yang melekat dengan jabatannya.

C. Kinerja Guru

1. Konsep Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja

¹⁰ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) hal. 219.

yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.¹¹ Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.¹²

Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.¹³

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

¹¹ Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. (Jakarta: Ilmu Pendidikan, 2001), hal. 62.

¹² Tempe, A. Dale, *Kinerja*. (Jakarta : PT. Gramedia Asri Media, 1992), hal. 98.

¹³ Fatah, N., *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hal.

2. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.¹⁴ Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.¹⁵

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil

¹⁴ Sulistyorini, *Op.Cit.*, hal. 65.

¹⁵ Castetter dalam Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), hal. 85.

pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.¹⁶ Sehingga kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.
- b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.¹⁷

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta

¹⁶ Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1999), hal. 99.

¹⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal. 43.

bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas.¹⁸

Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

¹⁸ Danim S., *Inovasi Pendidikan*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002), hal. 65.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

a. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zakiah Darajat bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.¹⁹

¹⁹ Zakiah Darajat dalam Djamarah, *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. (Surabaya. Usaha Nasional, 1994), hal. 87.

Lebih lanjut Zakiah Darajat mengemukakan bahwa faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.²⁰

Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas oleh Drosat bahwa salah satu dasar pembentukan kepribadian adalah sukses yang merupakan sebuah hasil dari kepribadian, dari citra umum, dari sikap, dari keterampilan karena ini semua melumasi proses interaksi-interaksi manusia.²¹

Kloges mengemukakan bahwa ada tiga aspek kepribadian yaitu : (1). Materi atau bahan yaitu semua kemampuan (daya) pembawaan beserta talent-talentnya (keistimewaan-keistimewaan nya), (2). Struktur

²⁰ Ibid., hal. 89.

²¹ Drosat, *Sekolah: Mengajar atau Mendidik ?*. (Yogyakarta: Kanisius1998), hal. 67.

yaitu sifat-sifat bentuknya atau sifat-sifat normalnya. (3). Kualitas atau sifat yaitu sistem dorongan-dorongan.²²

Sedangkan Menurut Freud, kepribadian terdiri tiga aspek yaitu: (1). *Das Es (the id)* yaitu aspek biologis, aspek ini merupakan sistem yang original dalam kepribadian sehingga aspek ini merupakan dunia bathin subyektif manusia dan tidak mempunyai hubungan langsung dengan dunia obyektif. (2). *Das Ich (the ego)* yaitu aspek psikologis, aspek ini timbul karena kebutuhan individu untuk berhubungan dengan dunia nyata, (3). *Das Ueber Ich (the super ego)* yaitu aspek sosiologis kepribadian merupakan wakil dari nilai-nilai tradisional serta cita-cita masyarakat sebagaimana ditafsirkan orang tua kepada anak-anaknya, yang dimasukkan dengan berbagai perintah dan larangan.²³

b. Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain.²⁴ Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi

²² Klojes dalam Suryabrata, *Psikologi Kepribadian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 52.

²³ Freud, S., *The ego and the id*. (London: The Hogarth Press, 1950), hal. 67.

²⁴ Pidarta, *Op. Cit.*, hal. 85.

norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Di samping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

Lebih lanjut Pidarta mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

(1). Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan, (2). Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus. (3). Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi. (4). Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien, (5). Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial. (6). Tidak mengadvertensikan keahlian-nya untuk mendapatkan klien. (7). Menjadi anggota profesi. (8). Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.²⁵

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan

²⁵ Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*.(Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta, 1997), hal. 87.

terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.²⁶

Pengembangan profesional guru harus memenuhi standar sebagaimana yang dikemukakan Stiles dan Horsley bahwa ada empat standar pengembangan profesi guru yaitu: (1). Standar pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembelajaran isi sains yang diperlukan melalui perspektif-perspektif dan metode-metode inquiri.; (2) Standar pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan siswa, juga menerapkan pengetahuan tersebut ke pengajaran sains; (3) Standar pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa.; (4) Standar pengembangan profesi D

²⁶Maister, *True Professionalism*. (New York: The Free Press, 1997), hal. 75.

adalah program-program profesi untuk guru sains harus koheren (berkaitan) dan terpadu.²⁷

Standar ini dimaksudkan untuk menangkai kecenderungan kesempatan pengembangan profesi terfragmentasi dan tidak berkelanjutan. Apabila guru di Indonesia telah memenuhi standar profesional guru sebagaimana yang berlaku di Amerika Serikat maka kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia semakin baik. Tuntutan memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan tuntutan masyarakat, disamping sebagai tuntutan yang harus dipenuhi guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagai mana yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Leadership* bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal yaitu: (1). Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2). Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3). Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4). Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5). Guru

²⁷ Stiles, K.E. dan Horsley, *Professional Development Strategies: Professional Learning Experiences Help Teachers Meet the Standards. The Science Teacher*. (September 1998), hal. 46-49.

seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.²⁸

Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1). Dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, (2). Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia, (3). Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program pre-service dan in-service karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah.²⁹

Dimensi lain dari pola pembinaan profesi guru yang dapat dilakukan yaitu: (1). Peningkatan dan Pembinaan hubungan yang erat antara Perguruan Tinggi dengan pembinaan SLTA, (2). Meningkatkan bentuk rekrutmen calon guru, (3). Program penataran yang dikaitkan dengan praktik lapangan, (4). Meningkatkan mutu pendidikan calon

²⁸ Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999), hal. 67.

²⁹ Arifin, *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 2000.

pendidik. (5). Pelaksanaan supervisi yang baik, (6). Peningkatan mutu manajemen pendidikan, (7). Melibatkan peran serta masyarakat berdasarkan konsep *linck and matc*. (8). Pemberdayaan buku teks dan alat-alat pendidikan penunjang, (9). Pengakuan masyarakat terhadap profesi guru, (10). Perlunya pengukuhan program Akta Mengajar melalui peraturan perundang-undangan. dan (11) Kompetisi profesional yang positif dengan pemberian kesejahteraan yang layak.³⁰

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru di atas itu terpenuhi akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan pendapat Semiawan bahwa pemenuhan persyaratan guru profesional akan mengubah peran guru yang semula sebagai orator yang verbalistis menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suatu suasana dan lingkungan belajar yang *invitation learning environment*.³¹

Menurut Akadum bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru yaitu : (1). Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2). Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3). Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya

³⁰ Hasan, Ani M, *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan*, 13 Juli 2003. Artikel. Homepage Pendidikan Network, 2001.

³¹ Semiawan, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*, (Jakarta: Grasindo, 1991), hal. 106.

kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, (4). Masih belum *smoothnya* perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5). Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.³²

Upaya meningkatkan profesionalisme guru di antaranya melalui (1). Peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar. (2). Program sertifikasi.³³ Selain sertifikasi, menurut Supriadi (1998) yaitu mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya. Hal tersebut diperkuat pendapat dari Pidarta bahwa mengembangkan atau membina profesi para guru yang terdiri dari : (1). Belajar lebih lanjut. (2). Menghimbau dan ikut mengusahakan sarana dan fasilitas sanggar-sanggar seperti Sanggar Pemantapan Kerja Guru. (3). Ikut mencarikan jalan agar guru-guru mendapatkan kesempatan lebih besar mengikuti panataran-penataran pendidikan. (4). Ikut memperluas kesempatan agar guru-guru dapat mengikuti seminar-seminar pendidikan yang sesuai dengan minat

³² Akadum. 1999. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan. (Online), diakses 7 Maret 2013.

³³ Pantiwati, 2001. *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)*. Makalah Dipresentasikan. Malang: PSSJ PPS Universitas Malang. Hlm.1-12.

dan bidang studi yang dipegang dalam usaha mengembangkan profesinya. (5). Mengadakan diskusi-diskusi ilmiah secara berkala disekolah. (6). Mengembangkan cara belajar berkelompok untuk guru-guru sebidang studi.³⁴

Menurut W.F. Connell bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan. Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab dalam membina disiplin, model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, komunikator terhadap orang tua murid dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan.

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.³⁵

³⁴ Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1999), hal. 84.

³⁵ Pidarta, *Op.Cit.*, hal. 87.

jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

Aspek-aspek teladan mental guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikiran pelajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlibat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya. Agar guru mampu berkompetensi harus memiliki jiwa inovatif, kreatif dan kapabel, meninggalkan sikap konservatif, tidak bersifat defensif tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif.³⁶

Kompetensi Keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling sedangkan Kompetensi Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Imron mengemukakan 10

³⁶ Sutadipura, *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. (Bandung: Penerbit Angkasa, 1994), hal. 56.

Kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru yaitu : (1). Menguasai bahan, (2). Menguasai Landasan kependidikan, (3). Menyusun program pengajaran, (4). Melaksanakan Program Pengajaran, (5). Menilai proses dan hasil belajar, (6). Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan, (7).Menyelenggarakan administrasi sekolah, (8). Mengembangkan kepribadian, (9). Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, (10). Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.³⁷

Sedangkan menurut Uzer Usman bahwa jenis-jenis kompetensi guru antara lain (1). Kompetensi kepribadian meliputi: mengembangkan kepribadian, berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran; (2). Kompetensi profesional antara lain menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.³⁸

d. Antar Hubungan dan Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah

³⁷ Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995), hal. 77.

³⁸ Uzer usman, *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. (Bandung: Remadja Rosdakarya, 2002) hal. 45

tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat komunikasi.

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Misalnya Kepala Sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Contoh di atas menandakan betapa pentingnya komunikasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhammad A. bahwa kelupaan informasi dapat memberikan efek yang lebih besar terhadap kelangsungan kegiatan.³⁹

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.⁴⁰ Menurut Forsdale bahwa "*communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals that operate according to rules*".⁴¹ Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam

³⁹ Muhammad, A. *Komunikasi Organisasi*. Ed. 1, Cet.4, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 85.

⁴⁰ Kohler, Jerry. W., Anatol, Karl W. E dan Applbaum, Ronald L. *Organizational Communication: Behavioral Perspective*, (New York: Holt Rinehart and Winstons, 1981), hal. 104.

⁴¹ Forsdale, *Perspectives on Communication*. (New York: Random House, 1981), hal. 119..

organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.⁴²

Hubungan sosial antar manusia selalu terjadi di lingkungan kerja. Sebagai peneliti Terence R. Mitchell menemukan bahwa orang-orang di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal. Hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan.⁴³ Di sekolah hubungan dapat terjadi antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru serta guru dengan siswa. Hubungan guru dengan siswa lebih sering dilakukan dibandingkan dengan hubungan guru dengan guru atau hubungan guru dengan kepala sekolah. Setiap hari guru harus berhadapan dengan siswayang jumlahnya cukup banyak yang terkadang sangat merepotkan tetapi bagi guru interaksi dengan siswa merupakan hal sangat menarik dan mengasyikkan apalagi dapat membantu siswa dalam menemukan cara mengatasi kesulitan belajar siswa.

Komunikasi digunakan untuk memahami dan menukarkan pesan verbal maupun non verbal antara pengirim informasi dengan penerima informasi untuk mengubah tingkah laku. Hubungan dan komunikasi yang dikembangkan guru terutama dalam proses pembelajaran dan pada situasi

⁴² Brent D. Ruben, *Communication and Human Behavior*. New York: Macmilland Publishing Company, 1988), hal. 124.

⁴³ Terence R. Mitchell dalam Junaidin, Akh, *Kepuasan Kerja Guru*, (Al-Fikrah Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman, Ed. I thn. I, 2006), hal. 56.

interaksi lain di sekolah memberi peluang terciptanya situasi yang kondusif untuk dapat memperlancar pelaksanaan tugas, segala persoalan yang dihadapi guru baik dalam pelaksanaan tugas utama maupun tugas tambahan dapat diselesaikan melalui penyelesaian secara bersama dengan rekan guru yang lain, tanpa hubungan dan komunikasi yang baik di dalam lingkungan sekolah apapun bentuk pekerjaan yang kita lakukan tetap akan mengalami hambatan dan kurang lancar.

Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

e. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Menurut Pidarta bahwa suatu sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat. Sekolah tidak boleh merupakan masyarakat tersendiri yang tertutup terhadap masyarakat sekitar, ia tidak boleh melaksanakan idenya sendiri dengan tidak mau tahu akan aspirasi-aspirasi masyarakat. Masyarakat menginginkan sekolah itu berdiri di daerahnya untuk

meningkatkan perkembangan putra-putra mereka. Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya. Sebagai sistem terbuka sudah jelas ia tidak dapat mengisolasi diri sebab bila hal ini ia lakukan berarti ia menuju ke ambang kematian.⁴⁴

Sekolah berada ditengah-tengah masyarakat dan dapat dikatakan berfungsi sebagai pisau bermata dua. Mata yang pertama adalah menjaga kelestarian nilai-nilai positif yang ada dalam masyarakat, agar pewarisan nilai-nilai masyarakat berlangsung dengan baik. Mata yang kedua adalah sebagai lembaga yang mendorong perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan kehidupan serta pembangunan.⁴⁵

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah dengan masyarakat. Hal ini dipertegas Mulyasa bahwa tujuan

⁴⁴ Pidarta, *Op.Cit.*, hal. 86.

⁴⁵ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hal. 89.

hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari dua dimensi yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat.⁴⁶

Tujuan hubungan masyarakat berdasarkan dimensi kepentingan sekolah antara lain : (1). Memelihara kelangsungan hidup sekolah, (2). Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, (3). Memperlancar kegiatan belajar mengajar, (4). Memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah.

Tujuan hubungan berdasarkan kebutuhan masyarakat antara lain : (1). Memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, (2). Memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat, (3). Menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, dan (4). Memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya.⁴⁷

Dalam melaksanakan hubungan sekolah-masyarakat perlu dianut beberapa prinsip sebagai pedoman dan arah bagi guru dan kepala sekolah, agar mencapai sasaran yang diinginkan. Prinsip-prinsip hubungan antara lain: (1). Prinsip Otoritas yaitu bahwa hubungan sekolah-masyarakat harus dilakukan oleh orang yang mempunyai otoritas, karena pengetahuan dan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan sekolah. (2). Prinsip kesederhanaan yaitu bahwa program-program hubungan sekolah

⁴⁶ Mulyasa, *Op.Cit.*, hal. 87.

⁴⁷ *Ibid.*, hal. 95.

masyarakat harus sederhana dan jelas, (3). Prinsip sensitivitas yaitu bahwa dalam menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan masyarakat, sekolah harus sensitif terhadap kebutuhan serta harapan masyarakat. (4). Prinsip kejujuran yaitu bahwa apa yang disampaikan kepada masyarakat haruslah sesuatu apa adanya dan disampaikan secara jujur. (5). Prinsip ketepatan yaitu bahwa apa yang disampaikan sekolah kepada masyarakat harus tepat, baik dilihat dari segi isi, waktu, media yang digunakan serta tujuan yang akan dicapai.⁴⁸

Agar hubungan dengan masyarakat terjamin baik dan berlangsung kontinu, maka diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat. Guru disamping mampu melakukan tugasnya masing-masing di sekolah, mereka juga diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas-tugas hubungan dengan masyarakat. Mereka bisa mengetahui aktivitas-aktivitas masyarakatnya, paham akan adat istiadat, mengerti aspirasinya, mampu membawa diri di tengah-tengah masyarakat, bisa berkomunikasi dengan mereka dan mewujudkan cita-cita mereka. Untuk mencapai hal itu diperlukan kompetensi dan perilaku dari guru yang cocok dengan struktur sosial masyarakat setempat, sebab ketika kompetensi dan perilaku guru tidak cocok dengan struktur sosial dalam masyarakat maka akan terjadi benturan pemahaman dan salah pengertian terhadap program yang dilaksanakan sekolah dan berakibat tidak adanya

⁴⁸ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Op.Cit.*, hal. 93.

dukungan masyarakat terhadap sekolah, padahal sekolah dan masyarakat memiliki kepentingan yang sama dan peran yang strategis dalam mendidik dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Hubungan dengan masyarakat tidak saja dibina oleh guru tetapi juga dibina oleh personalia lain yang ada disekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Pidarta yang mengatakan bahwa selain guru, anggota staf yang lain seperti para pegawai, para petugas bimbingan dan konseling, petugas-petugas medis, dan bahkan juga pesuruh dapat melakukan hubungan dengan masyarakat, sebab mereka ini juga terlibat dalam pertemuan-pertemuan, pemecahan masalah, dan ketatausahaan hubungan dengan masyarakat.⁴⁹

Hal yang dilakukan guru dalam mendukung hubungan sekolah dengan masyarakat antara lain: (1). Membantu sekolah dalam melaksanakan teknik-teknik hubungan sekolah dengan masyarakat. Melalui : (a). Guru hendaknya selalu berpartisipasi lembaga dan organisasi di masyarakat (b). Guru hendaknya membantu memecahkan yang timbul dalam masyarakat. (2). Membuat dirinya lebih baik lagi dalam masyarakat melalui penyesuaian diri dengan adat istiadat masyarakat karena guru adalah tokoh milik masyarakat. Tingkah laku guru di sekolah dan di masyarakat menjadi panutan masyarakat. Pada posisi tersebut guru menjaga perilaku yang prima. Apabila masyarakat

⁴⁹ Pidarta, *Op.Cit.*, hal. 88.

mengetahui bahwa guru-guru sekolah tertentu dapat dijadikan suri teladan di masyarakat, maka masyarakat akan percaya pada sekolah pada akhirnya masyarakat memberikan dukungan pada sekolah. (3). Guru harus melaksanakan kode etiknya, karena kode etik merupakan seperangkat aturan atau pedoman dalam melaksanakan tugas profesinya.

Penciptaan suasana menantang harus dilengkapi dengan terjalinnya hubungan yang baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya. Ini dimaksudkan untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan. Hanya sebagian kecil waktu yang dipergunakan oleh guru di sekolah dan sebagian besar ada di masyarakat. Agar pendidikan di luar ini terjalin dengan baik dengan apa yang dilakukan oleh guru di sekolah diperlukan kerjasama yang baik antara guru, orang tua dan masyarakat. Kewajiban guru mengadakan kontak hubungan dengan masyarakat merupakan bagian dan tugas guru dalam mendidik siswa dan mengembangkan profesinya sebagai guru. Sekolah adalah milik bersama antara warga sekolah itu sendiri, pemerintah dan masyarakat.

Dengan adanya perubahan paradigma pendidikan sekarang ini membuka peluang bagi masyarakat untuk dapat menilai sekolah dan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan masyarakat baik secara perseorangan maupun kelompok yang dilakukan

secara langsung maupun tidak langsung membawa konsekuensi bagi terciptanya kondisi kerja kearah yang lebih baik karena kelangsungan hidup sekolah sangat tergantung pula dari keterlibatan masyarakat sebagai unsur pendukung keberhasilan sekolah maka guru secara langsung terpengaruh dan berdampak pada kinerja guru sebab ketika guru menunjukkan kinerja yang tidak baik disuatu sekolah maka masyarakat tidak akan memberikan respon positif bagi kelangsungan sekolah tersebut. Apalagi guru selalu berada ditengah-tengah masyarakat segala tindak tanduknya akan selalu dicontoh dan diteladani dalam masyarakat.

Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling memberi dan saling menerima serta membuat introspeksi sekolah dan guru menjadi giat dan kontinu. Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dipertegas Pidarta yang menyatakan bahwa bila guru tidak mau belajar dan tidak mampu menampilkan diri sangat mungkin masyarakat tidak akan menghiraukan mereka. Keadaan ini seringkali menimbulkan cap kurang baik terhadap guru. Citra guru di mata masyarakat menjadi pudar.⁵⁰

f. Kedisiplinan

⁵⁰ *Ibid.*, hal. 79.

The Liang Gie memberikan pengertian disiplin sebagai berikut
 Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.⁵¹

Sedangkan Good's (1959) dalam *Dictionary of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut:

- 1) Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih sangkil.
- 2) Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun menghadapi rintangan
- 3) Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah.
- 4) Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

⁵¹ The Liang Gie, *Kamus Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1972), hal. 74.

Tujuan disiplin menurut Arikunto yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.⁵²

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses. Hal tersebut dipertegas Imron menyatakan bahwa disiplin kinerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.⁵³

⁵² Arikunto, S, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hal. 145.

⁵³ Imron (1995)

Tiga model disiplin yang dapat dikembangkan yaitu :

- 1) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Bahwa guru dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran pejabat atau pembina tanpa banyak menyumbangkan pikiran-pikirannya.
- 2) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissive. Bahwa guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada guru.
- 3) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali yaitu memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat, tetapi konsekwensi dari perbuatan itu haruslah dapat dipertanggung jawabkan⁵⁴

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.⁵⁵

⁵⁴ Imron, *Op.Cit.*, hal. 89.

⁵⁵ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), hal.

Menurut Supriadi bahwa tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, hanya setara dengan kondisi guru di negara miskin di Afrika. Rendahnya tingkat kesejahteraan tersebut akan semakin tampak bila dibandingkan dengan kondisi guru di negara lain. Di negara maju, gaji guru umumnya lebih tinggi dari pegawai yang lain, sementara di Indonesia justru sebaliknya.⁵⁶

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar.⁵⁷ Hal itu tersebut dipertegas Pidarta yang menyatakan bahwa rata-rata gaji guru di negara ini belum menjamin kehidupan yang layak. Hampir semua guru bekerja di tempat lain sebagai sambilan disamping pekerjaannya sebagai guru tetap disuatu sekolah. Malah ada juga guru-guru yang melaksanakan pekerjaan sambilan lebih dari satu tempat bahkan ada yang bekerja sambilan tidak di bidang pendidikan.⁵⁸ Hal ini bisa dimaklumi karena mereka ingin hidup layak bersama keluarganya.

h. Iklim Kerja

⁵⁶ Supriadi, *Op.Cit.*, hal. 121.

⁵⁷ Denny Suwarja, 2003. *KBK, tantangan profesionalitas guru*. 19 Juli 2003. Artikel. Homepage Pendidikan Network.

⁵⁸ Pidarta, *Op.Cit.*, hal. 76.

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Menurut Davis, K & Newstrom J.W bahwa sekolah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama.⁵⁹

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka.⁶⁰

Jadi Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan

⁵⁹Davis, K. & Newstrom, J.W., *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996) hal. 190.

⁶⁰ Pidarta, *Op.Cit.*, hal. 97.

kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Iklm negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.

Terciptanya iklim positif di sekolah bila terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara Kepala Sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari (1). Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2). Milieu yakni hubungan

sosial, (3). Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4). Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi.⁶¹

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

⁶¹ Owens, *Organisational Behavior in Education*, (Bonston: Allyn and Bacon, 1991), hal. 129.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian tentang kinerja guru yang telah mengikuti uji sertifikasi, sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif eksploratif* dengan melakukan analisa yang bersifat kualitatif. Suharsimi Arikunto mengungkapkan bahwa tujuan dari metode *deskriptif eksploratif* adalah untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena.⁶²

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang tidak bisa diukur secara langsung atau data yang tidak berbentuk angka. Adapun yang dimaksud dalam jenis data dalam penelitian ini data tentang jumlah guru yang mengikuti uji sertifikasi guru dan kemampuannya dalam proses pembelajaran.

2. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah keseluruhan obyek penelitian yang dijadikan sasaran penelitian yang

⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 245.

meliputi guru, Kepala Sekolah, dan siswa Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu melalui wawancara langsung dengan nara sumber, dalam hal ini yang dijadikan nara sumber adalah guru yang telah mengikuti uji sertifikasi guru.
- b. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data-data lain, misalnya:
 - 1) Sumber Data Place yaitu sumber data yang bisa memberikan data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak. Dalam penelitian ini yang merupakan sumber data berupa place adalah lokasi penelitian.
 - 2) Sumber Data Paper yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, atau simbol-simbol lain yang cocok untuk penggunaan metode dokumentasi. Adapun yang maksud data paper seperti : gambaran obyek penelitian, keadaan guru.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, prosedur yang digunakan adalah :

1. Observasi

Yakni teknik pengumpulan data di mana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung atau tidak langsung terhadap gejala-gejala

yang sedang berlangsung. Teknik ini, penulis gunakan untuk memperoleh gambaran secara umum tentang keadaan lingkungan sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang, misalnya : Mengenai letak sekolah, keadaan kelas, struktur organisasi, kondisi siswa, mengenai perencanaan pengajaran, proses pelaksanaan pengajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi guru bagi guru-guru yang sudah mengikuti uji sertifikasi guru.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data, komunikasi tersebut dilakukan dengan dialog (tanya jawab) secara lisan baik langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model wawancara bebas terpimpin yaitu gabungan dari wawancara bebas dan terpimpin. Wawancara bebas adalah proses wawancara di mana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok masalah yang akan diteliti.

Jadi wawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti. Selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi dan kondisi maka pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai, apabila ternyata ia menyimpang. Pedoman interview berfungsi sebagai pengendali, jangan sampai proses wawancara kehilangan arah.

Teknik ini, penulis gunakan untuk memperoleh data mengenai sejarah singkat berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang dan kinerja guru pasca uji sertifikasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang:

- 1) Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang
- 2) Perencanaan pengajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan pengajaran
- 4) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

3. Dokumentasi

Tidak kalah penting dari teknik-teknik pengumpulan data yang lainnya, adalah dokumentasi. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.

Adapun teknik ini penulis gunakan untuk mendapatkan data tentang judul penelitian seperti : gambaran obyek penelitian dan mengenai perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pengajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang yang telah mengikuti sertifikasi guru. Untuk menguji keabsahan data sebelum dianalisa, digunakan metode triangulasi. Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang

berbeda. Sampai saat ini, konsep Denkin ini dipakai oleh para peneliti kualitatif di berbagai bidang. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu: (1) triangulasi metode, (2) triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok), (3) triangulasi sumber data, dan (4) triangulasi teori. Berikut penjelasannya.

- a. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berdeda. Sebagaimana dikenal, dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, obervasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Atau, peneliti menggunakan wawancara dan obervasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya. Dengan demikian, jika data itu sudah jelas, misalnya berupa teks atau naskah/transkrip film, novel dan sejenisnya, triangulasi tidak perlu dilakukan. Namun demikian, triangulasi aspek lainnya tetap dilakukan.

- b. Triangulasi antar-peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini diakui memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Tetapi perlu diperhatikan bahwa orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.
- c. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.
- d. Terakhir adalah triangulasi teori. Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat

meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoretik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti dituntut memiliki *expert judgement* ketika membandingkan temuannya dengan perspektif tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.⁶³

Dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti menggunakan triangulasi sumber data.

D. Analisa Data

Analisa data merupakan upaya untuk menelaah atau sistematika yang diperoleh dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data tersebut diklasifikasikan sesuai dengan kerangka penelitian *deskriptif eksploratif* yang berupaya menggambarkan kondisi, latar penelitian secara menyeluruh dan sejarah data tersebut ditarik suatu temuan penelitian.

Langkah-langkah penyajian datanya adalah memaparkan data yang diperoleh tersebut secara global dalam sub bab sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yaitu gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang, Kegiatan Akademis yang Diikuti Guru Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang Pasca Sertifikasi, Upaya Guru

⁶³ Norman K. Denkin dalam Adisasmitha, Rahardjo, *Pembangunan Kawasan dan Tata Ruang*, PT. Graha Ilmu, Jakarta, 2010, hlm. 96.

Tersertifikasi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang, dan Faktor Pendukung dan Penghambat Bagi Guru Tersertifikasi dalam Peningkatan Kualitas Kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang.

Dalam penelitian ini peneliti memberikan gambaran secara menyeluruh tentang "Pengaruh sertifikasi terhadap kualitas kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang ". Adapun gambaran hasil penelitian tersebut kemudian ditelaah, dikaji dan disimpulkan sesuai dengan tujuan dan kegunaan penelitian. Dalam memperoleh kecermatan, ketelitian dan kebenaran maka peneliti menggunakan pendekatan induktif.

Maksud umum dari pendekatan induktif yaitu memungkinkan temuan-temuan penelitian muncul dari "keadaan umum", tema-tema dominan dan signifikan yang ada dalam data, tanpa mengabaikan hal-hal yang muncul oleh struktur metodologisnya. Pendekatan induktif dimaksudkan untuk membantu pemahaman tentang pemaknaan dalam data yang rumit melalui pengembangan tema-tema yang diiktisarkan dari data kasar, pendekatan ini jelas digunakan dalam analisis data kualitatif.

Analisis data secara induktif ini digunakan karena beberapa alasan. Pertama, proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan jamak seperti dalam data. Kedua, analisis induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti-responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntabel. Ketiga, analisis induktif lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat

membuat keputusan-keputusan tentang dapat-tidaknya pengalihan pada suatu latar lainnya. Keempat, analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan. Kelima, analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.

Dengan langkah penelitian ini untuk mencari suatu kebenaran yang bersifat dari data yang diperoleh di lapangan dan kasus-kasus yang bersifat umum berdasarkan pengalaman nyata yang kemudian dirumuskan menjadi model, konsep, teori, prinsip, preposisi, atau definisi yang bersifat khusus.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang

1. Sejarah Singkat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MAN 1 Kabupaten Magelang diperoleh keterangan mengenai sejarah singkat berdirinya. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Magelang beralamat di Jalan Sunan Bonang 17, Telpn (0293) 362928 Kota Magelang. Madrasah ini setidaknya telah mengalami tiga kali perpindahan/perubahan alamat, dan tiga kali perubahan jenis pendidikan.

Pertama kali didirikan pada tahun 1950, bernama Sekolah Guru Hakim Islam (SGHI), beralamat di kampung Kejuron Kota Magelang sampai tahun 1957. Tahun 1957 ketika masih bernama SGHI, alamatnya berpindah dari kampung Kejuron ke Jalan Tidar 21 kota Magelang sampai dengan tahun 1971. Pada tahun ini namanya sudah berubah menjadi Pendidikan Guru Agama 6 Tahun. Kemudian pada tahun 1971, alamatnya berpindah ke Jalan Sunan Bonang 17 Magelang sampai sekarang. Pada tahun 1980, sekolah ini berganti nama dari PGA 6 Tahun menjadi PGAN sampai tahun 1991. Terakhir, pada tahun 1991 terjadi konversi seiring dihapuskannya sekolah keguruan, yakni dari PGAN menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Tambahan label “Model” ditetapkan berdasarkan

Surat Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama (DIRJEN BINBAGA) No.E-IV/PP.066/KEP/17-A/98, tanggal 20 Pebruari1998, tentang penetapan sebanyak 35 MAN Model se Indonesia, diantaranya MAN Model Magelang.

2. Organisasi dan Manajemen

Maju mundurnya suatu negara sangat ditentukan oleh kemajuan di bidang pendidikan. Oleh karena itu setiap negara senantiasa berusaha secara terus menerus untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan di negaranya. Salah satunya dengan perubahan dan penyempurnaan kurikulum yang berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan pendidikan disetiap jenjang dan jenis pendidikan. Pemberlakuan kurikulum baru juga merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki proses penyelenggaraan pendidikan disuatu negara agar tidak tertinggal dari negara lain (Olivia, 1992:3).

Akhir-akhir ini telah dikenal dengan istilah baru dalam dunia kurikulum pendidikan yaitu kurikulum KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan), kurikulum tersebut sedang diberlakukan di negara kita, sebagai ujung tombak pendidikan, maka para guru hendaknya ikut terlibat dan siap untuk berbenah melaksanakan kurikulum tersebut, karena guru memegang peran utama dalam proses pembelajaran. Meskipun telah terjadi perubahan paradigma dari *Teacher Centered* ke *Student Centered*, namun bukan berarti guru-guru tugasnya menjadi ringan, tetapi justru guru

sebagai motivator dan perancang proses pembelajaran, mendapatkan beban yang lebih berat.

Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kemampuan yang diharapkan dapat menjadi modal dalam menyelesaikan KTSP. Hal ini disebabkan sebagian guru memiliki varian beban tugas yang begitu banyak, bukan hanya menyangkut persiapan pembelajaran, melainkan tugas-tugas lain yang memerlukan penyelesaian dalam waktu yang sama sehingga tidak ada waktu yang tersisa untuk memikirkan hal-hal lain yang berkenaan dengan peningkatan profesionalitasnya sebagai guru. Rutinitas mengajar yang “ajeg” dan monoton membuat guru menjadi stagnan dalam menuangkan pikiran dan ide-ide cerdasnya, baik dalam bentuk karya tulis ilmiah maupun penelitian sederhana. Oleh karena itu perlu adanya kegiatan-kegiatan yang mampu mengkondisikan guru untuk berkarya dan mengembangkan diri.

Guru-guru di masa mendatang diuntut untuk mampu mengembangkan diri, apalagi dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan kesemuanya mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik terkait dengan bukti legal formal ijazah yang disyaratkan. Kompetensi menyangkut kemampuan individual untuk menunjukkan hasil kerjanya sesuai dengan

standar yang diperlukan. Sertifikasi menyangkut bukti formal pengakuan dari lembaga tertentu yang menyatakan bahwa seseorang layak untuk disebut profesional sesuai dengan bidang disiplin keilmuannya.

Pemerintah dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan telah mengalokasikan 20% dari APBN, dalam komponennya ada dialokasikan dana untuk meningkatkan kompetensi para guru seluruh Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan sampai selesai tahun 2015 mendatang, juga didalamnya dianggarkan untuk menggaji guru yang telah lulus sertifikasi, memperbaiki ruang belajar yang rusak, memperbaiki sistem manajemen sekolah dan sebagainya. Sesuatu yang tak terpisahkan dari ikhtiar-ikhtiar untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah menyangkut persoalan manajemen pendidikan. Menurut penulis aspek ini menempati peran yang penting dalam upaya mensukseskan tercapainya tujuan pembangunan bidang pendidikan nasional yaitu peningkatan mutu pendidikan yang merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara *kaffah* (menyeluruh). Pada tahun 2002 tepatnya tanggal 2 Mei pemerintah melalui menteri pendidikan nasional mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu”. Pendidikan pada akhirnya akan menghasilkan *out put* atau keluaran yang diharapkan mampu bersaing dan bertahan dalam hidup, mempunyai keterampilan dan kecakapan hidup (*life skill*). Tetapi persoalannya adalah masih ditemukannya fakta di lapangan bahwa mutu keluaran produk pendidikan belum bisa diharapkan secara penuh untuk bisa mandiri. Rendahnya mutu pendidikan menjadi perhatian

serius untuk pemerintah dan lembaga lain yang konsen dalam dunia pendidikan, seperti misalnya USAID (*United State Agency for International Development*) yang telah ikut berpayu membantu pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi guru dengan program DBE (*Decentralized Basic Education*) dan BTL (*Better Teaching and Learning*). Sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan rendah yaitu:

3. Visi dan Misi MAN 1 Kabupaten Magelang

a. Visi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang

Visi adalah daya lihat (indra penglihatan; penglihatan; bidang penglihatan; segala yang dapat dilihat orang dari suatu tempat tertentu kemampuan untuk melihat atau mengetahui sampai pada inti atau pokok dari suatu hal atau persoalan), daya untuk menangkap atau memahami hakekat dari kebenaran; apa yang terlihat di mimpi atau dikeadaan tak sadar (Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, 1999:1142).

Visi merupakan wawasan yang menjadi sumber arahan bagi sekolah dan digunakan untuk memandu perumusan misi sekolah, pandangan jauh kedepan, kemana sekolah akan dibawa. Menurut Depdiknas (2001:33), visi adalah gambaran masa depan yang diinginkan oleh sekolah agar sekolah yang bersangkutan dapat menjamin kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Menurut Nawawi (2000:155), visi adalah pernyataan tentang tujuan-tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang diperoleh, serta aspirasi dan cita-cita masa depan.

Visi MAN 1 Kabupaten Magelang adalah ***“Berakhlak Mulia, Disiplin, Terampil dan Berprestasi”***.

b. Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang

Poerwadarminta dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999:652) mendefinisikan misi sebagai keputusan suatu negara ke negara lain untuk melakukan suatu tugas. Menurut Iswanto (2007:19), misi adalah bidang atau jenis kegiatan yang akan dijelajahi atau dilaksanakan secara operasional untuk jangka waktu panjang oleh sebuah organisasi dalam merealisasikan tujuan strategiknya, yang setelah secara keseluruhannya tercapai berarti visi organisasi juga terwujud.

Misi diperlukan untuk merumuskan visi, sebagai kondisi ideal yang ingin diwujudkan atau dilaksanakan secara operasional di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan. Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang adalah sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan pemahaman, penghayatan dan penguasaan ajaran Islam.
- 2) Menumbuhkan semangat dan disiplin tinggi.

- 3) Melatih warga madrasah untuk hidup mandiri.
 - 4) Menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan terpadu yang aktif, kreatif, efektif, demokratis dan menyenangkan.
 - 5) Menciptakan suasana kerja yang sejuk, dinamis dan strategis.
4. Struktur Organisasi

Gambar struktur organisasi MAN 1 Kabupaten Magelang selengkapnya terlihat pada gambar lampiran



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Uraian fungsi, tugas, kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pejabat maupun anggota organisasi di MAN 1 Kabupaten Magelang adalah sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah

1) Umum

- a) Berkewajiban melaksanakan garis-garis kebijakan yang ditetapkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia.
- b) Berkewajiban membina seluruh staf madrasah sehingga mampu secara kreatif melaksanakan fungsinya sebagai pegawai negeri yang bertanggung jawab.
- c) Bertanggung jawab dalam merencanakan, mengkoordinasi, mengendalikan, mengawasi dan menilai terus menerus seluruh kegiatan sebagai tanggung jawab.

2) Khusus

Tugas pokok Kepala Madrasah adalah:

- a) Melaksanakan Visi dan Misi Madrasah.
- b) Merencanakan/menyusun program institusional.
- c) Melaksanakan Pembelajaran (kurikulum).
- d) Melaksanakan pengorganisasian.
- e) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan
- f) Melaksanakan evaluasi program.
- g) Melaksanakan pelaporan.

b. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah atas pelaksanaan:

1) Pengembangan pelaksanaan kurikulum. Mendiskusikan cara-cara:

- 1) Kordinasi antara teori dan praktik.
- 2) Penelaahan GBPP.
- 3) Penelaahan Program studi yang ada.
- 4) Penelahan program studi yang dibuka.

2) Menerapkan konsep-konsep dasar:

- a) Pendekatan dengan dunia industri.
- b) Pengembangan ciri potensi daerah.
- c) Pengadaan buku penunjang kurikulum.
- d) Penjadwalan.

3) Pengembangan kokurikuler

Menerapkan cara-cara:

- a) Penerapan etika profesi/membentuk attitude.
- b) Pembentukan minat belajar/berlatih

c. Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat

Bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah atas pelaksanaan kerjasama madrasah dengan dunia industri:

- 1) Memberikan informasi dan promosi ke dunia industri.
- 2) Membina pengembangan hubungan antara sekolah dengan lembaga pemerintah.

- 3) Menyusun laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala

d. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan

Bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam bidang kesiswaan:

- 1) Menyusun program pembinaan kesiswaan
- 2) Melaksanakan bimbingan dan konseling
- 3) Memberikan pengarahan dalam pemilihan pengurus OSIS.
- 4) Melakukan pembinaan pengurus OSIS.
- 5) Melakukan pemilihan calon siswa teladan.
- 6) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kesiswaan secara berkala.

e. Ketua Bidang Keterampilan

Bertanggung jawab atas kegiatan secara operasional dalam bidangnya masing-masing

- 1) Menyusun komposisi program pendidikan beserta sarana penunjang sesuai kurikulum/GBPP.
- 2) Menyusun tugas mengakar bagi guru fak teknik pada rumpunnya.
- 3) Membuat program/membimbing PKL serta studi tour ilmiah
- 4) Membuat evaluasi kerja secara periodik tentang KBM yang telah berlangsung.

f. Wali Kelas

- 1) Menjaga dan mengawasi ketertiban kelas yang menjadi tanggung jawabnya dengan tata tertib yang berlaku
- 2) Mengelola kelas masing-masing, antara lain:

- 1) Daftar hadir siswa pada waktu senam dan kegiatan lainnya
- 2) Memeriksa buku pengamatan kelas/kemajuan kelas
- 3) Memantau kegiatan belajar mengajar di kelas masing-masing
- 4) Membuat data siswa
- 5) Mengisi rapor

5. Kondisi SDM

Dilihat dari segi SDM, proporsi jumlah guru dan kepala Madrasah berdasarkan tingkat pendidikan: Tenaga kependidikan S1: 56 orang, S2: 14 orang, secara kualifikasi pendidikan sudah memenuhi standar. Dalam upaya perolehan peningkatan nilai standar siswa diperlukan sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan yang mencukupi, baik dari segi jumlah maupun kualitasnya.

a. Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan

1) Guru tetap : 66 orang

2) Guru tidak tetap : 9 orang

Jumlah guru : 75 orang

b. Tenaga Kependidikan

1) Pegawai Tetap : 5 orang

2) Pegawai tidak tetap : 20 orang

3) Satpam / penjaga : 4 orang

4) Tenaga kebersihan : 5 orang

5) Guru Ekstra : 1 orang

Jumlah : 35 orang + 75 orang = 110 orang

c. Jumlah guru tersertifikasi

Dari jumlah 75 guru, sebanyak 74 guru telah tersertifikasi.

d. Jumlah Siswa

Tahun 2010/2011

1) Kelas XII

- Laki-laki : 103 siswa,
- Perempuan : 120 siswi.
- Jumlah : 223 siswa

2) Kelas XI

- Laki-laki : 95 siswa
- Perempuan : 120 siswi
- Jumlah : 215 siswa

3) Kelas X

- Laki-laki : 135 siswa
- Perempuan : 165 siswa
- Jumlah : 300 siswa

Jadi jumlah siswa keseluruhannya adalah 880 siswa

Data Peserta Ujian Nasional 5 tahun terakhir MAN 1 Kab. Magelang

Tahun	Peserta		Jumlah	Lulus		Jumlah	Prosentase
	L	P		L	P		
2007/2008	77	147	224	65	119	184	82,14%
2008/2009	92	123	215	80	109	189	87,91%
2009/2010	73	99	172	71	95	166	96,51%
2010/2011	103	119	224	104	118	222	99,11%
2011/2012	84	153	237	83	153	236	99,58%

6. Kinerja Guru pasca Sertifikasi

Peneliti mendapatkan fakta menarik yang disampaikan Kepala MAN 1 Kabupaten Magelang terkait kinerja guru pasca sertifikasi. Pada umumnya secara langsung tidak ada peningkatan kinerja guru guru tersebut, namun jika guru tersebut memang sebelum tersertifikasi kinerjanya bagus, setelah tersertifikasipun tetap bagus dan bagi guru yang sebelum sertifikasi kinerjanya tidak bagus, setelah tersertifikasipun tetap sama tidak ada peningkatan. Jadi itu kembali pada individu guru tersebut, tergantung pada motivasi mereka dalam bekerja. Bahkan setelah tersertifikasi ada guru yang mengajar hanya berdasarkan pada aturan minimal sertifikasi yaitu 24 jam, sehingga ada beberapa guru yang tidak mau jika disuruh mengajar lebih dari 24 jam perminggu. Dan justru dengan adanya sertifikasi ini ada beberapa guru yang terkesan bekerja hanya karena materi semata, bukan karena keikhlasan dari hati. Namun secara keseluruhan kinerja guru tersertifikasi memang bagus, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala MAN 1 Kabupaten Magelang ketika ditanya terkait hal tersebut mengatakan: “Memang lebih banyak yang kinerjanya bagus tapi hampir semua yang kinerjanya bagus itu bukan karena sertifikasi, tapi karena motivasi dan keikhlasan dalam bekerja memang tinggi. Meskipun ada satu dua yang kinerjanya lebih bagus.” Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja guru-guru tersebut adalah mereka lebih disiplin dalam banyak hal, yaitu disiplin waktu, administrasi, dan lain-lain.

Di samping wawancara dengan Kepala SMA Negeri 1 Kabupaten Magelang, peneliti juga mewawancarai 20 guru tersertifikasi sebagai sampel, berikut data hasil wawancara tersebut:

No	Daftar Pertanyaan	Opsi Jawaban			Ket.
		Ya, selalu	Ya, Kadang-kadang	Tidak pernah	
1	Apakah Bapak/ Ibu sebelum mengajar membuat perencanaan pengajaran?	20			
2	Apakah perencanaan pembelajaran yang Bapak/ Ibu buat terdokumentasi?	15	5		
3	Apakah waktu yang tersedia dalam kegiatan pembelajaran dapat dimanfaatkan dengan efektif?	12	8		
4	Apakah Bapak/ Ibu dapat mengatasi kesulitan dalam mengajar?	14	6		
5	Apakah Bapak/ Ibu sering melakukan bimbingan personal kepada siswa?	5	13	2	

B. Kegiatan Akademis yang Diikuti Guru Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang Pasca Sertifikasi

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai

negeri sipil (non PNS/swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Guru tersertifikasi memiliki tanggung jawab yang besar dalam upaya meningkatkan kualitas mengajarnya, karena sertifikasi bukannya diberikan begitu saja tanpa ada konsekuensi yang menyertainya.

Kegiatan akademis guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang adalah sebagai berikut:

1. Mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, dan workshop

Saat ini banyak diadakan pelatihan-pelatihan, seminar dan workshop, baik oleh Disdikpora maupun dari luar. Hal ini diperlukan guna mengasah dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik bagi siswa-siswinya di sekolah. Guru tersertifikasi membutuhkannya agar kemampuan mengajarnya meningkat dengan bertambahnya informasi dan pengetahuan tentang pendidikan. Dalam kegiatan workshop, misalnya, guru akan dilatih untuk praktek langsung terkait dengan tema workshop. Diharapkan, dengan semakin banyaknya mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop tujuan

sertifikasi, yaitu untuk meningkatkan kualitas guru, dapat tercapai, atau paling tidak membantu meningkatkan kemampuan guru.

2. Aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Sebagai Organisasi MGMP merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pengembangan sumber daya manusia. Keefektifan organisasi MGMP ini dapat dikaji dari indikator-indikator keefektifan organisasi, artinya keefektifan MGMP sebagai organisasi bisa dipengaruhi oleh faktor struktur organisasi, kemampuan dan karakteristik pengurus, lingkungan, serta praktik dan kebijakan manajemen.

Presiden Republik Indonesia, Bapak Susilo Bambang Yudoyono telah mencanangkan guru sebagai profesi. Seseorang yang bekerja dengan dilandasi pendidikan keahlian dikategorikan sebagai pekerja profesional. Guru yang profesional adalah guru yang bekerja dengan dilandasi pendidikan dan keahlian. Schein sebagaimana dikutip Pidarta menyebutkan ciri-ciri pekerja profesional adalah orang yang bekerja sepenuhnya dalam jam kerja, pilihan pekerjaannya didasarkan pada motivasi yang kuat, memiliki seperangkat pengetahuan, ilmu, dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama, membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menangani klien, menjadi anggota organisasi profesi, memiliki kekuatan

dan status yang tinggi sebagai eksper dalam spesialisasinya, serta keahlian itu tidak boleh diadvetensikan untuk mencari klien.⁶⁴

Samana menyimpulkan bahwa jabatan guru tergolong jabatan profesional karena memenuhi beberapa syarat. 1) Guru secara nyata (de facto) dituntut berkecakapan kerja (berkeahlian) sesuai tugas-tugas khusus serta tuntutan dari jenis jabatannya (cenderung ke spesialisasi). 2) Kecakapan atau keahlian guru bukan sekadar hasil pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi tetapi perlu didasari oleh wawasan keilmuan yang mantap yaitu melalui pendidikan prajabatan yang terprogram secara relevan serta berbobot, terselenggara secara efektif dan efisien, serta tolok ukur evaluatifnya terstandar. 3) Guru dituntut berwawasan sosial yang luas, bersikap positif terhadap jabatan dan perannya, dan bermotivasi serta berusaha untuk berkarya sebaik-baiknya. 4) Guru mendapat pengesahan dari masyarakat atau negaranya.⁶⁵

Keefektifan MGMP sebagai salah satu faktor eksternal, dimungkinkan dapat meningkatkan profesionalisme guru. Peningkatan tersebut dapat dikaji dari ruang lingkup dan prinsip kerja MGMP, peran dan kolaborasi MGMP, fungsi MGMP dalam konteks manajemen sekolah, dan materi MGMP. Secara khusus, peningkatan profesionalisme tersebut dapat pula dikaji dalam agenda atau program MGMP.

3. Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)

⁶⁴ Schein dalam Pidarta, M. *Landasan Kependidikan*, (Jakarta: Rineke Cipta, 1997), hal. 56.

⁶⁵ Samana, A. *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), hal. 87.

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) melatih guru untuk berkreasi dalam mengajar, sekaligus menganalisa peningkatan dan efektivitas sebuah metode mengajar dalam upaya meningkatkan prestasi siswa.

Guru tersertifikasi melaksanakan PTK, sebagai usaha untuk terus meningkatkan kualitasnya dengan berinteraksi langsung terhadap siswa-siswinya, hingga akhirnya menemukan formula yang tepat dalam menyampaikan materi pelajarannya. Bisa jadi metode yang telah berhasil diterapkan pada kelas tertentu, tidak tepat diterapkan di kelas lainnya. Hal ini mengingat karakteristik anak yang berbeda-beda.

C. Upaya Guru Tersertifikasi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang

Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Adapun manfaat ujian sertifikasi guru dapat diberikan sebagai berikut :

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional.
3. Menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK , dan kontrol mutu dan jumlah guru bagi pengguna layanan pendidikan.

4. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
5. Memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi.

Melihat pada manfaat sertifikasi di atas, sudah tentu guru tersertifikasi adalah guru yang memang mampu dan bisa membuktikan bahwa dirinya layak mendapat sertifikasi. Pembuktian ini penting, agar tidak terjadi kecemburuan di antara guru. Sebagaimana diketahui bahwa guru yang belum tersertifikasi beban mengajarnya tidak lebih ringan dari guru tersertifikasi. Oleh sebab itu, harus ada perbedaan kualitas kinerja, agar terjadi kompetisi yang sehat, hingga akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas sekolah secara umum.

Usaha-usaha guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang dalam upaya meningkatkan kinerjanya adalah sebagai berikut:

1. Lebih awal datang ke sekolah
2. Lebih pro aktif dalam mengajar dan kegiatan sekolah lainnya
3. Lebih kreatif dan variatif dalam menerapkan metode mengajar

D. Faktor Pendukung dan Penghambat Bagi Guru Tersertifikasi dalam Peningkatan Kualitas Kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang

1. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah ditemukan berbagai faktor pendukung peningkatan kinerja guru.

a. Dari sekolah

- 1) Sarana dan prasarana yang memadai
- 2) Hubungan antar personal guru yang harmonis

b. Dari guru

Dalam perencanaan pembelajaran, faktor-faktor pendukungnya adalah: 1) adanya kemauan untuk maju sehingga mendorong guru tersebut berbuat lebih baik, 2) kerjasama yang baik antara guru dan kepala, dan adanya supervisi yang dilakukan baik oleh kepala maupun pengawas.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, faktor pendukungnya antara lain adalah: 1) pengalaman mengajar yang dimiliki oleh guru telah cukup lama, dan 2) kerjasama yang baik antara guru dan kepala madrasah/sekolah.

Dalam penilaian pembelajaran, faktor pendukungnya adalah: kerjasama yang baik antara guru & kepala.

Dalam pengembangan profesi, faktor pendukungnya antara lain adalah: 1) adanya kegiatan KKG, penataran, dan lain-lain yang diadakan oleh Diknas maupun Depag, 2) adanya tunjangan profesi yang berarti peningkatan kesejahteraan guru, dan 3) kerjasama yang baik antara guru dan kepala madrasah/sekolah.

Faktor pendukung lainnya terkait dengan guru adalah:

- 1) Semua guru tersertifikasi berkualifikasi sarjana
- 2) Sering mengikuti seminar dan workshop tentang pendidikan
- 3) Fokus mengajar, karena kebutuhan rumah tangganya telah tercukupi

2. Faktor Penghambat

a. Dari sekolah

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah/sekolah, diketahui bahwa ada berbagai faktor penghambat peningkatan kinerja guru.

Penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokrat- sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi setempat. Dengan demikian Madrasah kehilangan daya nalar kritisnya, kemandirian, inovasi dan inisiatifnya juga terkebiri sehingga sulit mengembangkan diri. Kondisi semacam ini berpengaruh negatif terhadap guru dalam menjalankan tugasnya, karena guru lebih sering memikirkan dan menyelesaikan tugas dan tuntutan birokrasi dari pada fokus dan konsentrasi pada tugas mengajarnya. Kinerja guru akhirnya sangat terganggu yang berakhir pada menurun dan merosotnya kualitas kerja. Jika kondisi semacam ini tidak segera teratasi, yang salah satunya dengan revolusi birokrasi, pendidikan di Indonesia akan sulit bersaing

di kancan global. Generasi bangsa yang diharapkan ke depannya mampu bersaing, akhirnya hanya tinggal impian dan angan-angan, generasi bangsa hanya menjadi buruh dan karyawan di negeri sendiri, sementara posisi-posisi vital dikuasai asing karena mereka lebih siap dalam menghadapi persaingan global yang semakin menggila dan sulit ditebak arahnya. Hanya yang memiliki kesiapan, yang dapat bertahan dan survive.

b. Dari guru

Dalam pelaksanaan pembelajaran, faktor penghambat yang dirasakan antara lain adalah: 1) masih rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP, 2) perbedaan karakteristik siswa yang menyulitkan guru, dan 3) kurangnya alokasi waktu yang tersedia.

Dalam penilaian pembelajaran, faktor penghambat yang antara lain dirasakan adalah: 1) masih rendahnya kemampuan guru dalam melakukan penilaian, terutama penilaian proses, dan 2) perbedaan karakteristik siswa yang menyulitkan guru.

Dalam pengembangan profesi, faktor penghambat yang antara lain dirasakan adalah: 1) kurangnya akses informasi terbaru, karena berada di daerah terpencil, dan 2) kesibukan lain di luar kegiatan madrasah/sekolah.

Di samping hal-hal tersebut di atas, faktor penghambat yang lain adalah:

1) Lemahnya kreatifitas guru

- 2) Rendahnya moral kerja guru
- 3) Sebagian guru belum dapat menggunakan teknologi untuk mendukung kegiatan mengajarnya

c. Faktor Masyarakat

Peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini masih minim. Masyarakat seringkali hanya berfikir tentang dana pendidikan dan belum masuk ke arah kebijakan serta proses pendidikan. Dukungan masyarakat yang semacam ini tentunya menghambat guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerjanya tidak dapat tereksplore secara optimal.

Menyadari hal tersebut, pemerintah telah melakukan upaya penyempurnaan sistem pendidikan, baik melalui penataan perangkat lunak (*soft ware*) maupun perangkat keras (*hardware*). Upaya tersebut, antara lain dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 dan 25 Tahun 1999 tentang otonomi daerah, serta diikuti oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang secara langsung berpengaruh terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pendidikan. Jika sebelumnya manajemen pendidikan merupakan wewenang pusat dengan paradigma *top-down* atau sentralistik, maka dengan diberlakukannya undang-undang tersebut kewenangan bergeser pada pemerintah daerah, kota dan kabupaten. Dengan paradigma *bottom-up* atau desentralistik, dalam wujud pemberdayaan madrasah yang meyakini bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan sedapat mungkin

keputusan dibuat oleh mereka yang berada di garis depan, yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan, dan yang terkena akibatnya secara langsung, yakni guru dan kepala madrasah.

Desentralisasi pendidikan yang digulirkan pemerintah setelah pemberitahuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, mensyariatkan pelaksanaan otonomi daerah dan wawasan demokrasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini diikuti dengan berubahnya orientasi dari pengelolaan pendidikan sentralistik kedesentralistik. PP No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom dalam bidang pendidikan dan kebudayaan.

Kewenangan pemerintah pusat meliputi:

- a. Penetapan standar kompetensi siswa dan warga negara
- b. Pengaturan kurikulum nasional
- c. Penelitian hasil belajar secara nasional
- d. Penyusunan pedoman pelaksanaan
- e. Penetapan standar materi pelajaran pokok, dan;
- f. Penetapan kalender pendidikan dan jumlah belajar efektif setiap tahun bagi pendidikan dasar, menengah, dan luar sekolah.

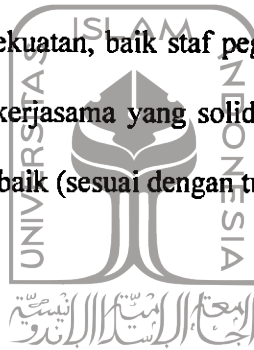
Madrasah sebagai unit pelaksana tugas pemerintah dalam bidang pendidikan mengembangkan tugas berat yaitu melakukan inovasi dan terobosan-terobosan di bidang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan (manajemen pendidikan). Pada awalnya dirasa berat karena

merupakan sesuatu hal yang baru tetapi seiring dengan pemberlakuan otonomi pendidikan maka madrasah bisa lebih leluasa dalam mengelola sumber daya, sumber dana, sumber belajar dan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Magelang adalah bagian dari madrasah-madrasah yang diseluruh Indonesia yang mengemban tugas mencerdaskan anak-anak bangsa berupaya keras mewujudkan pembelajaran yang berorientasi pada out-put dan proses pembelajaran seimbang; semua komponen yang ada baik tenaga pendidik maupun tenaga non pendidikan di kondisikan secara profesional. Dalam upaya peningkatan penyelenggaraan pembelajaran tersebut. Usaha yang telah dilaksanakan adalah melakukan pelatihan-pelatihan yang melibatkan pihak luar, misalnya dengan USAID (*United State Agency for International Development*) yang melatih guru-guru mengenal model pengajaran profesional dan pembelajaran bermakna yang dilaksanakan pada tahun 2010/2011. Dalam tahun yang sama, MAN 1 Kabupaten Magelang juga mengadakan pelatihan *Quantum Learning and Teaching* oleh lembaga pelatihan Visi Insan Prima Yogyakarta serta Gladi Insan Mandiri Yogyakarta. Program-program pelatihan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kegiatan belajar mengajar, menggairahkan semangat belajar siswa, peningkatan prestasi sekolah dan mampu meningkatkan kualitas lulusan (*out put*), sehingga MAN 1 Kabupaten

Magelang mampu mensejajarkan diri dengan sekolah-sekolah yang ada di Magelang, baik kabupaten maupun kota.

Madrasah akan berhasil membumikan visi misinya jika di dukung oleh beberapa faktor antara lain, dukungan masyarakat sekitar sebagai *Stakeholder*, komunitas intelektual pendidikan, komunitas penyangga (komite sekolah) dan manajemen sekolah yang berbasis pendidikan (MBE). Untuk menunjang keberhasilan program-program tersebut di butuhkan peran penyelenggaraan pendidikan yang mensinergikan berbagai macam potensi serta kekuatan, baik staf pegawai fungsional maupun non fungsional dalam tim kerjasama yang solid sehingga visi misi madrasah bisa terlaksana dengan baik (sesuai dengan tujuan organisasi).



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian, disimpulkan bahwa:

1. Kualitas kinerja guru tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang pasca sertifikasi cenderung tinggi dalam membuat Rencana Pengajaran, sedangkan untuk penyusunan dokumentasi dan ketersediaan waktu cenderung sedang. Adapun dalam mengatasi kesulitan mengajar dan melakukan bimbingan cenderung rendah.
2. Upaya yang dilakukan guru tersertifikasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang adalah lebih awal datang ke sekolah, lebih pro aktif dalam mengajar dan kegiatan sekolah lainnya, dan lebih kreatif serta variatif dalam menerapkan metode mengajar.
3. Faktor yang mendukung guru tersertifikasi dalam peningkatan kualitas kinerjanya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Magelang adalah faktor dari sekolah: sarana dan prasarana yang memadai, dan hubungan antar personal guru yang harmonis, sedangkan dari pribadi guru adalah semua guru tersertifikasi berkualifikasi sarjana, sering mengikuti seminar dan workshop tentang pendidikan, dan fokus mengajar, karena kebutuhan rumah tangganya telah tercukupi.

B.Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Guru tersertifikasi khususnya di MAN 1 Kab Magelang dan guru pada umumnya agar selalu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mengemban tugas, sesuai dengan tujuan sertifikasi.
2. Untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, guru tersertifikasi di MAN 1 Kab magelang khususnya dan guru pada umumnya diharapkan lebih aktif dan produktif, dan selalu berusaha untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam rangka meningkatkan kualitas kinerjanya.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2008.
- Akadum. 1999. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan. (Online), diakses 7 Maret 2013.
- Arifin, *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 2000.
- Arikunto, S, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1993.
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri*. Yogyakarta, Liberty, 1995.
- Brent D. Ruben, *Communication and Human Behavior*. New York, Macmilland Publishing Company, 1988.
- Castetter dalam Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2003.
- Danim S., *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Davis, K. & Newstrom, J.W., *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta, Penerbit Erlangga, 1996.
- Denny Suwarja, 2003. *KBK, tantangan profesionalitas guru*. 19 Juli 2003. Artikel. Homepage Pendidikan Network.
- Djamarah, *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya. Usaha Nasional, 1994.
- Drosat, *Sekolah: Mengajar atau Mendidik?*. Yogyakarta, Kanisius, 1998).
- Fatah, N., *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 1996.
- Forsdale, *Perspectives on Communication*. New York, Random House, 1981.
- Freud, S., *The ego and the id*. London, The Hogarth Press, 1950.
- Hasan, Ani M, *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan*, 13 Juli 2003. Artikel. Homepage Pendidikan Network, 2001.

- Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta, PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2013.
- Kloges dalam Suryabrata, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Kohler, Jerry. W., Anatol, karl W. E dan Applbaum, Ronald L. *Organizational Communication: Behavioral Perspective*, New York, Holt Rinehart and Winstons, 1981.
- Maister, *True Professionalism*. New York, The Free Press, 1997.
- Muhammad, A. *Komunikasi Organisasi*. Ed. 1, Cet.4, Jakarta, Bumi Aksara, 2001.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2002.
- Nainggolan H, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1990.
- Owens, *Organisational Behavior in Education*, Bonston, Allyn and Bacon, 1991.
- Pantiwati, 2001. *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)*. Makalah Dipresentasikan. Malang: PSSJ PPS Universitas Malang. Hlm.1-12.
- Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta, PT. Bina Rineka Cipta, 1997.
- Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta, PT. Bina Aksara, 1999.
- Semiawan, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*, (Jakarta: Grasindo, 1991).
- Soetjipto, Rafilis Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta, Rineka Cipta, 1999.
- Stiles, K.E. dan Horsley, *Professional Development Strategies: Proffessional Learning Experiences Help Teachers Meet the Standards. The Science Teacher*. (September 1998).
- Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jakarta, Ilmu Pendidikan, 2001.
- Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta, Adi Cita Karya Nusa, 1999.

Sutadipura, *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. Bandung, Penerbit Angkasa, 1994.

Tempe, A. Dale, *Kinerja*. Jakarta, PT. Gramedia Asri Media, 1992.

Terence R. Mitchell dalam Junaidin, Akh, *Kepuasan Kerja Guru*, Al-Fikrah Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman, Ed. I thn. I, 2006.

Terry, *Principles of Management*, United State of America, Richard D.Irwin, Inc, 1977.

The Liang Gie, *Kamus Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung, 1972.

Uzer usman, *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. Bandung, Remadja Rosdakarya, 2002.

Zahera Sy, *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3, 1997.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



PROGRAM PASCASARJANA (S2)
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II, Yogyakarta 55281, Telp./Faks. (0274) 523637, Hp 08175425758
Website: www.masterislamicuii.ac.id, email: msi@uii.ac.id dan msi_uui@yahoo.com

Nomor : 016/PPs-MSI/I/2013

Yogyakarta, 11 Januari 2013

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yang Terhormat:
Kepala MAN 1 Magelang
di-

Magelang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Program Pascasarjana (S-2) Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyatakan bahwa:

Nama : Astutiyah Halimah Sa'diyah
NIM : 10913299
Konsentrasi : Pendidikan Islam

adalah Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dan saat ini yang bersangkutan sedang dalam proses penyelesaian Tesis dengan judul:
"Pengaruh Sertifikasi terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Magelang"

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan guna melakukan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Ketua Program,

Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.

LEMBAR DISPOSISI

eks Berkas

Kode :

ggal / Nomor

11-1-2013 016/PPS-MSI/5/2013

a l

Prog. S2 Fak. Ilmu Agama Islam UIN yogyakarta

ringkas

Permohonan Izin Penelitian

prima Tanggal

14 JAN 2013

ggal Penyelesaian :

Disposisi :

ditunda.
mohon dilayani dg
cepat mungkin.

Diteruskan kepada :

1. Kanur TU
2. Waka Kekerjasama
3. Waka Humas



14/13 Zul

Sesudah digunakan harap dikembalikan :

ada

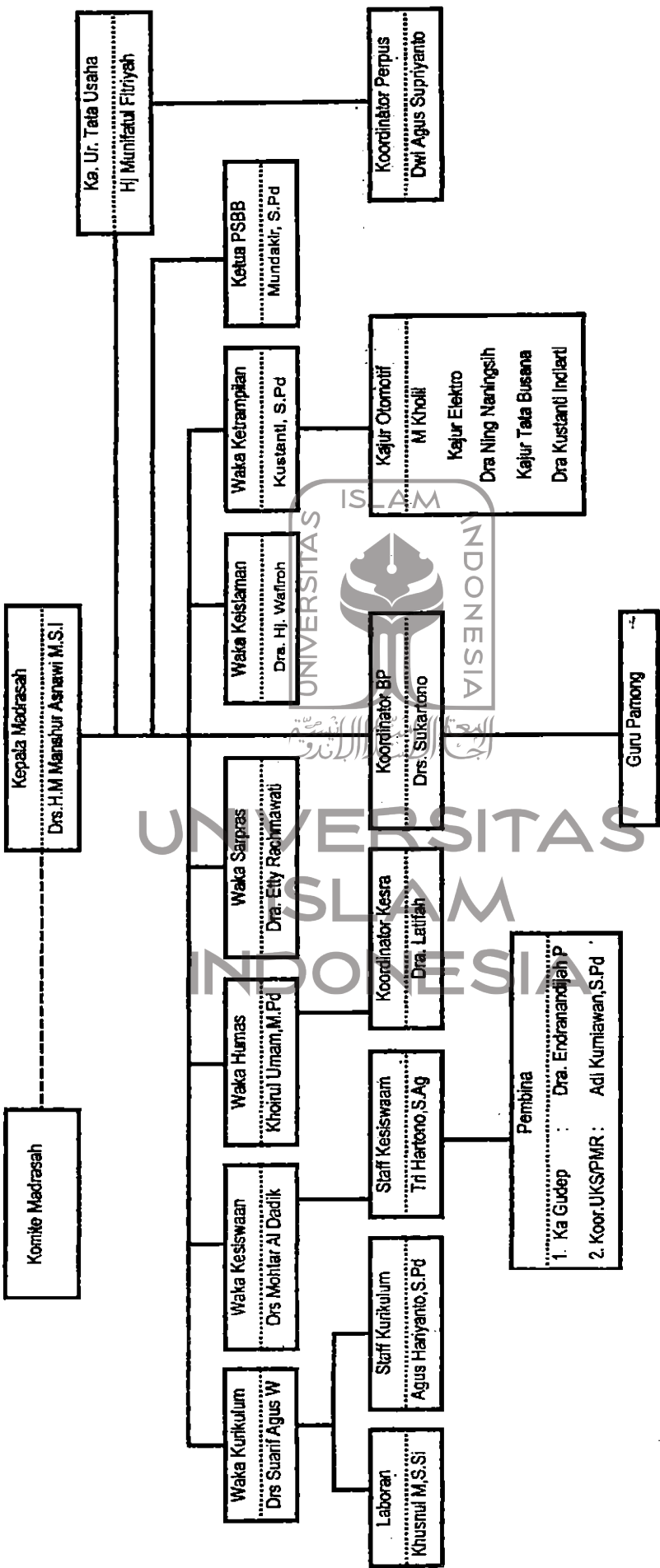
:

Sidak

ggal

:

STRUKTUR ORGANISASI MAN 1 KABUPATEN MAGELANG



Sumber: MAN 1 Kabupaten Magelang (2012)

Gambar 1.1
Struktur Organisasi MAN 1 Kabupaten Magelang

REKAP SUPERVISI KBM OLEH KEPALA SEKOLAH

MAN 1 KAB MAGELANG

TAHUN PELAJARAN 2011/2012

N O	KOMPONEN YANG DI NILAI	NILAI							Jumlah Guru
		4	5	6	7	8	9	10	
1	Penampilan dimuka kelas (mental ,tidak ragu-ragu)					2	3	15	20
2	Kerapian berpakaian						4	16	20
3	Penggunaan bahasa Indonesia (jelas,baik dan benar)					3	3	14	20
4	Kesesuaian Langkahnya dengan urutan RPP						2	18	20
5	Penggunaan bahan Pengajaran					3	15	2	20
6	Penguasaan Kelas (Terti,Terarah)					3	2	15	20
7	Pemanfaatan Sarana						20		20
8	Pengorganisasian Waktu (efisien,pendahuluan inti,penutup)					5	15		20
9	Keikutsertaan siswa						5	15	20
10	Cara Memberikan Tugas kepada siswa						15	5	20
11	Bantuan pada siswa mengatasi kesulitan					2	16	2	20

Keterangan : Jumlah responden 20 orang guru

Lampiran

REKAP WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

Wawancara tanggal 4, 17, dan 31 Mei 2013

Penulis

Berapa jumlah guru di MAN 1 Kab Magelang?

Kepala Sekolah

Jumlah semua guru disini ada 75 orang

Penulis

Berapa jumlah guru yang sudah tersertifikasi?

Kepala Sekolah

74 orang guru sudah tersertifikasi, jadi tinggal 1 guru yang belum tersertifikasi

Penulis

Apakah ada peningkatan kinerja bagi guru-guru yang sudah tersertifikasi?

Kepala Sekolah

Secara umum tidak ada peningkatan kinerja bagi mereka, karena bagi mereka yang sudah biasa bagus sebelum tersertifikasi, maka setelah tersertifikasipun juga tetap bagus, namun jika memang guru tersebut sebelum tersertifikasi kinerjanya tidak bagus ya setelah tersertifikasipun tetap sama, walaupun ada peningkatan ya sedikit sekali

Peneliti

Apakah guru tersertifikasi rutin membuat perangkat pembelajaran?

Kepala Sekolah

Untuk perangkat pembelajaran mereka membuat, walaupun dalam pelaksanaan kadang ada yang tidak sesuai dengan perangkat pembelajaran

Peneliti

Apa indikator peningkatan kinerja bagi guru tersertifikasi?

Kepala Sekolah

Yang kelihatan disiplin datang dan pulang tepat waktu

Peneliti

Bagaimana keikhlasan mereka dalam menjalani pekerjaan?

Kepala Sekolah

Inilah yang menjadi pemikiran saya, karena dengan sertifikasi ini justru kelihatan banyak guru yang bekerja tidak dengan penuh keikhlasan namun hanya karena materi semata. Bahkan ada guru yang menolak jika disuruh mengajar lebih dari 24 jam, karena mereka hanya mengacu pada standar minimal mengajar bagi guru sertifikasi.



LAMPIRAN
REKAP WAWANCARA DENGAN GURU TERSERFIKASI

1) Apakah Bapak/ Ibu sebelum mengajar membuat perencanaan pengajaran?

Informan 1 : Ya, saya selalu membuat

Informan 2 : Ya, membuat

Informan 3 : Ya, membuat

Informan 4 : Ya, tentu selalu membuat

Informan 5 : Ya, membuat

Informan 6 : Ya, membuat

Informan 7 : Ya

Informan 8 : Ya, membuat

Informan 9 : Ya, selalu membuat

Informan 10: Ya, membuat

Informan 11: Ya

Informan 12: Ya

Informan 13: Ya, membuat

Informan 14: Ya

Informan 15: Ya, membuat

Informan 16: Ya, membuat

Informan 17: Ya, membuat

Informan 18: Ya, membuat

Informan 19: Ya, membuat

Informan 20: Ya, membuat



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

2) Apakah perencanaan pembelajaran yang Bapak/ Ibu buat terdokumentasi?

Informan 1 : Ya

Informan 2 : Ya

Informan 3 : Ya

Informan 4 : Tidak selalu terdokumentasi

Informan 5 : Ya

Informan 6 : Ya

Informan 7 : Ya

Informan 8 : Ya

Informan 9 : Kadang-kadang tidak terdokumentasi

Informan 10: Ya

Informan 11: Ya

Informan 12: Tidak selalu terdokumentasi

Informan 13: Ya

Informan 14: Ya

Informan 15: Ya

Informan 16: Ya

Informan 17: Ya

Informan 18: Tidak selalu terdokumentasi

Informan 19: Kadang-kadang juga tidak terdokumentasi

Informan 20: Ya

3) Apakah waktu yang tersedia dalam kegiatan pembelajaran dapat dimanfaatkan dengan efektif?

Informan 1 : Ya, dapat

Informan 2 : Ya,

Informan 3 : Ya

Informan 4 : Kadang-kadang tidak bisa dimanfaatkan dengan baik

Informan 5 : Ya

Informan 6 : Kadang-kadang tidak

Informan 7 : Kadang-kadang tidak

Informan 8 : Ya

Informan 9 : Ya

Informan 10: Ya

Informan 11: Kadang-kadang tidak

Informan 12: Ya

Informan 13: Ya

Informan 14: Ya

Informan 15: Kadang-kadang tidak



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Informan 16: Kadang-kadang

Informan 17: Kadang-kadang tidak

Informan 18: Ya

Informan 19: Kadang-kadang

Informan 20: Ya

4) Apakah Bapak/ Ibu dapat mengatasi kesulitan dalam mengajar?

Informan 1 : Ya, dapat

Informan 2 : Ya, dapat

Informan 3 : Ya, tapi pernah juga saya mengalami kesulitan

Informan 4 : Ya

Informan 5 : Ya

Informan 6 : Kadang ada kesulitan yang tidak dapat diatasi

Informan 7 : Ya

Informan 8 : Ya

Informan 9 : Ya, selalu dapat mengatasi

Informan 10: Ya

Informan 11: Ya

Informan 12: Ya, dapat

Informan 13: Ya, kadang-kadang ada juga yang sulit diatasi

Informan 14: Ya

Informan 15: Ya, tapi kadang ada juga yang sulit diatasi

Informan 16: Ya

Informan 17: Ya Kadang ada kesulitan yang tidak dapat diatasi

Informan 18: Kadang ada kesulitan yang tidak dapat diatasi

Informan 19: Ya

Informan 20: Ya, selalu dapat saya atasi

5). Apakah Bapak/ Ibu sering melakukan bimbingan personal kepada siswa?

Informan 1 : Ya, saya sering adakan bimbingan

Informan 2 : Ya, kadang-kadang saja

Informan 3 : Ya, selalu saya adakan bimbingan personal

Informan 4 : Ya, kadang-kadang saja



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Informan 5 : Ya, bilamana perlu saja

Informan 6 : Ya, selalu

Informan 7 : Ya

Informan 8 : Ya

Informan 9 : Ya, rutin saya adakan

Informan 10: Ya, kadang-kadang

Informan 11: Tidak pernah, karena sudah dilakukan guru BP

Informan 12: Ya, tapi tidak rutin karena yang utama dilakukan oleh BP

Informan 13: Ya

Informan 14: Ya, kadang-kadang karena yang utama dilakukan oleh BP

Informan 15: Ya

Informan 16: Ya, sesekali saja karena bimbingan sudah dilakukan oleh BP

Informan 17: Tidak pernah, karena sudah dilakukan guru BP

Informan 18: Ya, kadang-kadang

Informan 19: Ya

Informan 20: Ya, selalu saya adakan bimbingan



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

Nama : Astutiyah Halimah Sa'diyah, S.Pd,I
Tempat Tanggal Lahir : Magelang, 2 Desember 1973
Alamat : Tanggulangin Girikulon Secang Magelang
No Hp : 085743009122
Email : tutik.astuti91@yahoo.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN Kajangkoso : Lulus Tahun 1986
SMPN Pakis : Lulus Tahun 1989
MAN Tegalrejo : Lulus Tahun 1992
S1 PAI : Lulus Tahun 2004

III. PENGALAMAN KERJA

1997-2005 : Guru Pada MI Yaspi Daseh Pakis
2005-2008 : Guru Pada SDN Jambewangi Pakis
2008-2011 : Guru Pada MI Yaspi Kaponan Pakis
2011-Sekarang : Guru Pada MI Yaspi Gondangsari Pakis

IV. KETERANGAN LAIN

Hobby : _____

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

Magelang, 22 Juni 2013

Yang membuat

Astutiyah Halimah Sa'diyah