

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Sertifikasi

a. Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik untuk Guru. Sedangkan sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Guru sebagai tenaga profesional.¹ Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.²

Menurut pasal 11 UU GD tersebut tentang sertifikasi:

- 1) Sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

¹ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks 2011), 158-159.

² Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 79.

- 2) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.
- 3) Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel (dapat dipertanggung jawabkan).

Sertifikasi bagi calon guru (yang belum menjadi guru sejak lahirnya UU Guru dan Dosen Nomor 14/2005) dilaksanakan melalui pendidikan profesi, yaitu pendidikan selama satu tahun setelah S1 (baik bagi alumni keguruan atau non keguruan) yang diakhiri dengan uji kompetensi keguruan. Adapun bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji portofolio.³

b. Tujuan Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴

Ada beberapa tujuan dari sertifikasi menurut Payong, diantaranya:

³ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 109-110

⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 265

- 1) Sertifikasi dilakukan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Melalui sertifikasi maka akan dilakukan seleksi terhadap guru manakah yang berkelayakan untuk mengajar dan mendidik dan manakah yang tidak. Sertifikasi dalam konteks ini sebagai suatu mekanisme seleksi terhadap guru-guru yang unggul yang diharapkan dapat menunaikan tugas sebagai guru profesional untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Sertifikasi juga dilakukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan. Sebagaimana telah diuraikan di muka, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan siswa dan menjadi salah satu komponen penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Guru juga menjadi salah satu aset penting yang menjadi penentu kualitas pendidikan pendidikan secara nasional. Karena itu melalui sertifikasi guru, diharapkan dapat meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan.⁵
- 3) Sertifikasi untuk meningkatkan martabat guru. Melalui sertifikasi guru maka wibawa dan martabatnya sebagai seorang profesional dapat dijaga bahkan ditingkatkan. Selama ini, guru

⁵ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), 76

dipandang sebagai pekerjaan massal yang dapat dimasuki oleh siapa saja dari berbagai latar belakang. Karena itu ada kecenderungan publik melihat guru secara berat sebelah dan profesi yang disandanginya dianggap sebagai sebuah pekerjaan yang lumrah. Sertifikasi justru untuk menjamin dan memastikan bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang berwibawa dan guru melalui pengalaman pendidikan dan pelatihan yang relatif lama dapat memberikan layanan yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja-pekerja pengajaran yang amatir.

- 4) Sertifikasi untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sejatinya, guru yang telah menyelesaikan proses pendidikan pada jenjang pendidikan keguruan sudah memiliki sertifikat sebagai guru/ pengajar. Ijazah dan akta mengajar yang dimilikinya sudah memperlihatkan bahwa yang bersangkutan sudah layak sebagai guru. Tetapi apakah pemegang ijazah dan akta guru sudah benar-benar kompeten dan profesional? Untuk memastikannya perlu dilakukan uji kompetensi sebagai seorang profesional sehingga dilakukan melalui sertifikasi. Bahkan sertifikat tidak berlaku seumur hidup, sehingga sertifikasi dan resertifikasi dapat menjadi salah satu mekanisme untuk

memastikan bahwa guru penyandang sertifikat masih tetap profesional dan memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Sertifikasi dapat menjadi sebuah bentuk *post quality control* yakni pengendalian mutu terhadap *output* yang dilakukan sebelum *output* itu digunakan di dalam masyarakat.⁶

c. Manfaat Sertifikasi

Selain tujuan yang telah dikemukakan di atas, Payong juga menjelaskan manfaat sertifikasi guru, yaitu sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra guru.

Sertifikasi guru merupakan sebuah bentuk pengakuan terhadap profesionalisme guru. Dengan disertifikasi maka profesi guru terlindungi sebagai sebuah profesi yang bermartabat karena dengan itu dapat diketahui manakah praktik-praktik guru yang profesional dan manakah yang tidak profesional. Hal ini dilakukan mengingat pekerjaan guru di masa lalu dapat dimasuki oleh siapa saja dari berbagai latar belakang kualifikasi pendidikan.

⁶ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), 77

- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.

Sertifikasi menjadi sebuah mekanisme bagi masyarakat untuk membedakan manakah praktik pendidikan yang bermutu dan profesional. Akibat dari semakin banyaknya sekolah yang bermunculan dan semakin banyaknya pengajar-pengajar menawarkan jasanya kepada masyarakat, maka melalui sertifikasi guru masyarakat mendapatkan jaminan dan kepastian tentang mutu dan keabsahan proses pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Semakin banyak guru yang disertifikasi dapat menjadi indikasi bahwa layanan pendidikan di sekolah menjadi semakin profesional karena ditangani oleh para profesional. Dengan demikian masyarakat tidak hanya terbuju rayu dengan tawaran-tawaran pendidikan yang dipromosikan.

- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru. Sertifikasi juga membawa dampak finansial tertentu khususnya bagi guru pemegang sertifikat.

Dalam konteks guru di Indonesia, pemerintah sudah menetapkan aturan bahwa guru yang telah disertifikasi berhak untuk mendapatkan tunjangan profesional setara dengan gaji

pokok satu bulan. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa tingkat kesejahteraan guru pasca sertifikasi akan semakin baik, dan guru dapat berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah.⁷

- 4) Menjadi wahana penjaminan mutu bagi Lembaga Penyelenggara Pendidik dan Tenaga Kependidikan (LPTK), dan kontrol mutu dan jumlah guru bagi pengguna layanan pendidikan.
- 5) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan keten tuan yang berlaku.
- 6) Memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi.⁸

d. Penyelenggara Sertifikasi Guru

Pelaksanaan sertifikasi guru diselenggarakan oleh LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan mengatakan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan

⁷ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), 77-78.

⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 265-266

program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Pendanaan sertifikasi ditanggung oleh pemerintah dan pemerintah daerah sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 13 ayat 1 yang mengatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.⁹

e. Program Sertifikasi Guru

Secara garis besar program sertifikasi dibedakan menjadi dua, yaitu program sertifikasi untuk guru dalam jabatan dan program sertifikasi untuk guru di luar jabatan atau calon guru. Dalam penelitian ini, kajian teori yang akan dibahas adalah program sertifikasi untuk guru dalam jabatan, khususnya sertifikasi melalui portofolio dan sertifikasi melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

1) Sertifikasi melalui penilaian portofolio

⁹ Tethys Arsynta Cahyaningrum, *Kinerja Guru Bersertifikat Profesi Dalam Pembelajaran Di SMK Negeri Se-Kota Magelang*, skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta 2015), 14

Para guru dalam jabatan yang akan mengikuti sertifikasi melalui portofolio diharuskan mengumpulkan dokumen-dokumen portofolio yang mencakup pencapaian, prestasi, pengalaman kerja, atau pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti sebelumnya.¹⁰ Menurut Suyatno, portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/ prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu.¹¹

Pada sertifikasi melalui potofolio, dokumen yang dikumpulkan akan dinilai untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki guru sudah terpenuhi. Apabila kompetensi sudah terpenuhi, maka guru akan dinyatakan lulus uji sertifikasi dan mendapatkan sertifikat pendidik. Suyatno menyebutkan fungsi portofolio sebagai berikut:

- a) Wahana guru untuk menampilkan dan/atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktivitas, kualitas dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung
- b) Informasi/data dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru, bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan

¹⁰ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), 95

¹¹ Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Indeks, 2008), 110

- c) Dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti sertifikasi (layak mendapatkan sertifikat pendidikan atau belum)
- d) Dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa portofolio berfungsi untuk menilai kompetensi guru sebagai pendidik dan agen pembelajaran. Dokumen pada portofolio adalah dokumen yang berkaitan dengan kinerja yang meliputi produktifitas, kualitas, dan karya-karya baik di bidang pendidikan maupun non kependidikan.¹²

Secara spesifik, terdapat 10 komponen yang dinilai dalam rangka uji kompetensi untuk memperoleh sertifikasi pendidik melalui penilaian portofolio, 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 di bidang kependidikan dan sosial; 10) Penghargaan yang relevan dengan bidang kependidikan.¹³

¹² Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Indeks, 2008), 110-111

¹³ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), 96

2) Sertifikasi melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

Selain sertifikasi melalui portofolio, guru dapat melakukan sertifikasi melalui jalur pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Menurut Depdiknas Guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor, serta guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang belum memenuhi persyaratan kelulusan pada penilaian portofolio direkomendasikan untuk mengikuti PLPG oleh Rayon LPTK penyelenggara sertifikasi bagi guru dalam jabatan.¹⁴

Selanjutnya, Payong mengatakan bahwa guru yang belum lulus penilaian portofolio berarti belum mencapai skor minimal yang dipersyaratkan untuk kelulusan portofolio, terdapat dua kemungkinan (1) melengkapi dokumen portofolio (2) diharuskan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG). Dengan demikian, disimpulkan bahwa guru yang mengikuti sertifikasi melalui PLPG adalah guru yang belum mengikuti uji sertifikasi melalui portofolio, atau guru yang sudah mengikuti uji sertifikasi melalui portofolio namun belum mencapai standar kelulusan.¹⁵

¹⁴ Tethys Arsynta Cahyaningrum, *Kinerja Guru Bersertifikat Profesi Dalam Pembelajaran Di Smk Negeri Se-Kota Magelang*, skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta 2015), 20

¹⁵ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), 101

PLPG dilaksanakan selama sekurang-kurangnya 9 hari dengan bobot jam pertemuan 90 jam dengan alokasi 30 jam teori dan 60 jam praktik (satu jam setara dengan 50 menit). Pelaksanaan PLPG dilakukan di LPTK atau di kabupaten/kota dengan mempertimbangkan kelayakan untuk pembelajaran. Peserta PLPG dibagi ke dalam rombongan belajar yang diusahakan sama dalam bidang keahlian dengan jumlah maksimal 30 peserta dan satu kelompok *peer teaching/peer counseling/peer supervising* maksimal 10 orang peserta.¹⁶

Depdiknas menyebutkan materi PLPG disusun dengan memperhatikan empat kompetensi guru, yaitu: 1) pedagogik, 2) kepribadian, 3) profesional, dan 4) sosial. Keempat kompetensi ini dirinci oleh LPTK penyelenggara sertifikasi sebagai materi PLPG dengan mengacu pada rambu-rambu yang ditetapkan oleh Dirjen Dikti/Ketua Konsorsium Sertifikasi Guru.

Pelaksanaan PLPG dimulai dengan *pre test* secara tertulis dan dilanjutkan dengan pembelajaran secara teoritis yang kemudian diimplementasikan ke dalam praktik. Instruktur pada PLPG adalah asesor yang memiliki nomor induk asesor (NIA) sesuai dengan bidang yang dilatih.

¹⁶ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: konsep dasar, problematika, dan Implementasinya*, ...101

PLPG diakhiri dengan ujian yang mencakup ujian tulis dan ujian kinerja. Ujian tulis bertujuan untuk mengungkap kompetensi profesional dan pedagogik, ujian kinerja untuk mengungkap kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi ini juga bisa dinilai selama proses pelatihan berlangsung. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial juga dinilai melalui penilaian teman sejawat. Ujian kinerja dalam PLPG dilakukan dalam bentuk praktik pembelajaran bagi guru atau praktik bimbingan dan konseling bagi guru BK, atau mengajar dan praktik supervisi bagi guru yang diangkat dalam jabatan pengawas. Ujian kinerja untuk setiap peserta minimal dilaksanakan selama 1 jam.

Bagi peserta PLPG yang belum lulus uji sertifikasi dapat mengulang kembali sebanyak satu kali. Ujian ulang pada hakikatnya sama dengan ujian pertama yaitu meliputi ujian tulis dan ujian praktik. Ujian ulang dilakukan untuk mata uji (uji tulis atau uji praktik) yang tidak lulus, kecuali bila ketidaklulusannya dikarenakan skor portofolio rendah, maka ujian ulang bisa memilih salah satu atau kedua-duanya.¹⁷

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa PLPG merupakan jalur sertifikasi bagi guru yang tidak memiliki kesiapan diri

¹⁷ Tethys Arsynta Cahyaningrum, *Kinerja Guru Bersertifikat Profesi Dalam Pembelajaran Di Smk Negeri Se-Kota Magelang*, skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta 2015), 21

untuk kesiapan portofolio, dan tidak lulus penilaian portofolio. Pada sertifikasi melalui PLPG, kompetensi guru dinilai melalui ujian tulis dan ujian praktik/ ujian kinerja dalam bentuk praktik pembelajaran.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Undang-undang No. 14 Tahun 2005).¹⁸ Lebih lanjut disebutkan bahwa: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Pasal 8 UU RI No. 14: 2005).¹⁹ Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas

¹⁸ Badan Standar Nasional Pendidikan, *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, (Jakarta: BSNP, 2007), 60.

¹⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 53

layanan dan hasil pendidikan. Dalam berbagai kasus, kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru.²⁰

Kualitas seorang guru dapat dilihat dari apa yang dilakukan dalam aktivitas proses belajar mengajar yang biasa dikenal dengan istilah kinerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²¹

Menurut Payman I. Simanjuntak dalam Ahmad Susanto kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran.²²

Adapun Prawirosentono dalam Ahmad Susanto mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

²⁰ Badrun Kartowagiran, "*Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*", Cakrawala Pendidikan, (November 2011), Th. XXX, No. 3

²¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 45

²² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 69

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Iskandar Agung, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai dan mutu, pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.²³

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.²⁴

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses dan frekuensi logisnya adalah: Amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan *ukhrowi*, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt dalam QS. An-Nahl (16) 97:

²³ Iskandar Agung, dkk, *Kompetensi Guru: Refleksi Kritis dan Pemikiran Alternatif*, (Jakarta: Edu Pustaka, 2017), 60

²⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 70

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*²⁵

Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja guru ialah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.²⁶

Sejalan dengan pendapat tersebut, Supardi mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.²⁷

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebut kinerja sebagai gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan

²⁵ Repositori.uin-alauddin.ac.id. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru skripsi Hasnariah Hasbi, UIN Alauddin Makassar 2016. Diakses pada 11 desember 2019, 31-32

²⁶ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 70

²⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 54

sasaran. Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi PNS. Di dalam himpunan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang diterbitkan oleh Depdikbud, kriteria kinerja guru PNS terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama.²⁸

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu: “akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru”. Dengan demikian, maka jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik, dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas.²⁹

b. Teori kinerja

Teori kinerja yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah teori Gibson. Menurut teori ini: “ada tiga kelompok variable

²⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru...*, 54-55

²⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 54-56.

yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variable individu, variable organisasi, dan variable psikologis”.

Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang.

Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Aspek kepemimpinan yang mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian layanan super visi. Dan gabungan sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan akan membentuk iklim kerja.

Sedangkan variabel Psikologi terdiri dari subvariabel persepsi, Sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti

persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.³⁰

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor faktor yang memengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.

Selanjutnya M. Arifm dalam Ahmad Susanto mengidentifikasi faktor eksternal kinerja guru ke dalam beberapa hal, di antaranya adalah:

- 1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.

³⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 31-32

- 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- 4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- 5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.³¹

Sedangkang Supardi menjelaskan lebih rinci Variasi yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologis seperti diuraikan di bawah ini:

- 1) Variabel individual, terdiri dari: (a) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, (b) latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan, c) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, c) imbalan, d) struktur

³¹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 73

- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi.

Selain individual, organisasional dan psikologis faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti berikut ini:³²

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional: a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan fentilasi) (iklim kerja). b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturanperaturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis,

³² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 51-52

dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.³³

d. Mutu Kinerja

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *output* pendidikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mutu kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Mutu kinerja yang penulis maksud adalah kualitas dari hasil kerja yang dicapai dalam

³³ Supardi, *Kinerja Guru*,... 52

menyelesaikan dan tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.³⁴

e. Standar Kinerja Guru

Yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru di antaranya:

Standar 1: *Knowledge, Skills, and Dispositions*

Standar 2: *Assesment System and Unit Evaluation*

Standar 3: *Field experience and Clinical Practice*

Standar 4: *Diversity*

Standar 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development*

Standar 6: *Unit Governance and Resources*

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Berdasarkan hasil riset, *Teacher quality is the most important determinant of the school quality yang tergabung dalam National*

³⁴ Pipit Dwi Rizki, *Upaya Guru Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Sebagai Pendidik Di SMP Negeri 9 Purwokerto*, Skripsi (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016), 21

Center for Educational Statistic di Amerika Serikat (NCES) dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi oleh guru adalah: “1) *the academic skills of teacher*, 2) *teacher assignment*, 3) *teacher experience*, dan 4) *professional development*”³⁵

Natawidjaya secara konseptual menyatakan bahwa kinerja guru mencakup aspek: 1) kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar; 2) kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar; dan 3) kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar.

Kemampuan profesional dalam belajar mengajar mencakup aspek-aspek: a) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep keilmuan dari bahan yang diajarkan itu; b) kemampuan mengelola program belajar mengajar; c) kemampuan mengelola kelas; d) kemampuan mengelola dan menggunakan media dan sumber belajar; dan e) kemampuan menilai prestasi belajar mengajar.

Kemampuan pribadi dalam belajar mengajar, meliputi aspek-aspek: a) kemantapan dan integritas pribadi; b) peka terhadap perubahan dan pembaharuan; c) berpikir alternatif; d) adil, jujur, dan obyektif; e) berdisiplin dalam melaksanakan tugas; f) berusahamemperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya; g) simpatik dan

³⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 49.

menarik, luwes, bijaksana, dan sederhana dalam bertindak; h) kreatif; dan i) berwibawa.

Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar meliputi: a) terampil berkomunikasi dengan siswa; b) bersikap simpatik; c) dapat bekerjasama dengan Komite Sekolah; d) pandai bergaul dengan kawan bekerja dan mitra pendamping.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja guru dalam pembahasan ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam proses belajar mengajar, dan kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Badrun Kartowagiran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah disimpulkan bahwa kinerja sebagian besar guru profesional (pasca sertifikasi) yang ada di Kabupaten Sleman belum baik; dari 17 indikator yang diteliti, 7 indikator baik dan 10 indikator lainnya belum baik. Secara rinci, simpulan itu dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kemampuan guru profesional (guru pasca sertifikasi) dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran sudah baik.

2. Berdasarkan penilaian kepala sekolah, kompetensi kepribadian dan sosial para guru yang sudah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi sangat baik.
3. Upaya sebagian besar guru dalam membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade sudah baik.
4. Usaha sebagian besar guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi dalam: (1) membuat modul; dan (2) membuat media pembelajaran baik.
5. Upaya atau aktivitas sebagian besar guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi masih belum mengembirakan, terutama yang terkait dengan (1) penulisan artikel; (2) penelitian; (3) membuat karya seni/teknologi; (4) menulis soal UNAS; (5) menelaah buku; (6) Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi) mengikuti kursus Bahasa Inggris, (7) mengikuti diklat, dan (8) mengikuti forum ilmiah, meskipun ada sebagian guru yang gigih mencari informasi diklat atau forum ilmiah yang mungkin diikuti.
6. Aktivitas di organisasi pendidikan dan sosial belum baik, (1) ada sebagian (47,5%) guru yang telah lulus sertifikasi dan telah

menerima tunjangan profesi menjadi pengurus organisasi social; dan (2) 30% guru menjadi pengurus organisasi pendidikan.³⁶

Hasil penelitian Yuni Indah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah disimpulkan bahwa mekanisme sertifikasi guru dalam jabatan di kabupaten Bengkulu Utara telah dilaksanakan dengan baik walaupun masih ditemui beberapa kendala-kendala di lapangan.

Secara umum kinerja guru SD N 17 Argamakmur yang sudah bersertifikat pendidik telah menunjukkan perubahan positif meski belum dapat memuaskan berbagai pihak seperti lembaga pemerintah dan lembaga swasta (dewan pendidikan).³⁷

Hasil penelitian Indri Aprilia dan Ahmad Sobari

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah disimpulkan bahwa Kinerja Mengajar Guru di Madsah Aliyah Negri (MAN) 1 Kota Bogor sudah cukup baik. Akan tetapi masih ada guru yang belum bisa menyesuaikan dirinya sebagai guru Profesional yang bertanggung jawab terhadap tugas kinerja mengajar dan pelaksanaan sertifikasi yang

³⁶ Badrun Kartowagiran, *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*, Cakrawala Pendidikan, (November 2011), Th. XXX, No. 3

³⁷ Yuni Indah dalam Jurnal Professional FIS UNIVED Vol. 3 No.1 Juni 2016

memberikan pengaruh besar terhadap keprofesionalan seorang guru terutama dalam kedisiplinan masuk mengajar, perencanaan pembelajaran dengan pembuatan RPP (Pemahaman Kurtilas), pelaksanaan mengajar dengan melakukan pemanasan atau *ice breaking*, persiapan media pembelajaran, penguasaan materi yang luas penggunaan metode pembelajaran serta pelaksanaan evaluasi dalam pembelajaran. hal tersebut membawa dampak positif yang signifikan terhadap guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar disekolah.³⁸

C. Kerangka Berpikir

Agar penelitian lebih terarah dan tujuan penelitian tercapai, maka penulis dengan ini menyertakan kerangka berpikir berdasarkan sintesis teori dengan pertimbangan masalah yang diteliti. Kerangka berpikir ini disusun untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan penelitian tentang sertifikasi guru dan peningkatan mutu kinerja guru.

Menurut undang-undang republik indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

³⁸ Indri Aprilia dan Ahmad Sobari dalam Fikrah: P-ISSN : 2599-1671, E-ISSN: 2599-168X

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

Mutu kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik untuk Guru. Sedangkan sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.

Dengan adanya sertifikasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional.