



**EVALUASI KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN  
KOTA KENDAL PASCA SERTIFIKASI**

**SKRIPSI**

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Pendidikan**

**oleh:**

**Afidatun Nafiah  
1102413113**

**UNNES**

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN  
JURUSAN KURIKULUM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 1 Agustus 2017

Pembimbing I



Dr. Yuli Utanto, S.Pd., M.Si.  
NIP. 197907272006041002

Pembimbing II



Drs. Budiyo, M.S.  
NIP. 196312091987031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan



Drs. Sugeng Purwanto, M.Pd.  
NIP. 195610261986011001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi dengan judul "Evaluasi Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kota Kendal Pasca Sertifikasi" karya,

Nama : Afidatun Nafiah

NIM : 1102413113

Program studi : Teknologi Pendidikan

Telah disetujui dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada hari Jumat tanggal 11 Agustus 2017

Semarang, 11 Agustus 2017



Ketua

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.  
NIP. 19560427198603001

Sekretaris

Dr. Yuli Utanto, S.Pd,M.Si.  
NIP. 197907272006041002

Penguji I

Dra. Istyarini, M.Pd  
NIP. 195911221985032001

Penguji II

Dr. Yuli Utanto, S.Pd,M.Si.  
NIP. 197907272006041002

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

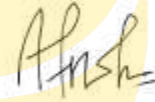
Penguji III

Drs. Budiyono, M.S.  
NIP. 196312091987031002

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 11 Agustus 2017



Afidatun Nafiah

NIM. 1102413113



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

- Orang hebat bisa menghasilkan beberapa karya bermutu tetapi guru bermutu bisa melahirkan ribuan orang hebat
- Yang penting bukan bagaimana caramu hidup, tapi hidup siapa yang kamu ubah dengan hidupmu. Seorang majikan bisa memberitahumu apa yang ia harapkan darimu, tetapi seorang guru membangkitkan pengharapanmu sendiri.

### PERSEMBAHAN

- Kedua Orang Tuaku (Mulyono & Siti Nurjanah) yang telah memberikan pendidikan hingga sekarang
- Kakakku (Iska Nurma Ningtyas) dan Adikku (Hafiz Arjunaja Mahardika) terimakasih motivasi & semangatnya.
- Teman-teman TP 2013
- Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## ABSTRAK

**Afidatun Nafiah.** 2013. Evaluasi Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kota Kendal Pasca Sertifikasi. Skripsi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Yuli Utanto, S.Pd.,M.Si. dan Pembimbing II Drs. Budiyo, M.S.

**Kata Kunci : Kinerja Guru, Guru SMP, Sertifikasi**

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas guru agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Berkaitan dengan hal ini pemerintah menetapkan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada bab 1 pasal 1 ayat (1): “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”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran (2) Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran (3) Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran (4) Upaya guru dalam mengembangkan diri sebagai figur guru profesional secara berkelanjutan (5) Upaya guru yang sudah mendapat tunjangan profesi memenuhi tuntutan jam mengajar minimal. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif persentase. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Kinerja guru SMP dalam perencanaan pembelajaran termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat sebanyak 21 responden (70%) termasuk dalam kategori baik sedangkan 9 responden (30%) termasuk dalam kategori sangat baik. Kinerja guru SMP dalam pelaksanaan pembelajaran termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat sebanyak 19 responden berada dalam kategori sangat baik (63,33%) dan terdapat 11 responden termasuk dalam kategori baik (36,66%). Kinerja guru SMP dalam evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori baik sebanyak 14 responden berada dalam kategori sangat baik (46,66 %) dan terdapat 16 responden berada dalam kategori baik (53,33%). Upaya pengembangan diri sebagai figur guru profesional secara berkelanjutan yaitu dengan mengikuti berbagai kegiatan ilmiah, mengembangkan model pembelajaran, menulis karya ilmiah, membuat alat peraga/media, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Untuk upaya guru yang sudah mendapat tunjangan profesi memenuhi tuntutan jam mengajar minimal rata-rata guru sudah memenuhi standar minimal jam mengajar 24 jam tatap muka perminggu. Bahkan beberapa guru jam mengajarnya lebih dari 24 jam tatap muka perminggu. upaya yang dilakukan oleh guru yang sudah memenuhi tuntutan jam mengajar minimal yaitu dengan meningkatkan etos kerja, berkomitmen pada proses belajar siswa, menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya, berpikir sistematis tentang apa yang dilakukan.

## KATA PENGANTAR

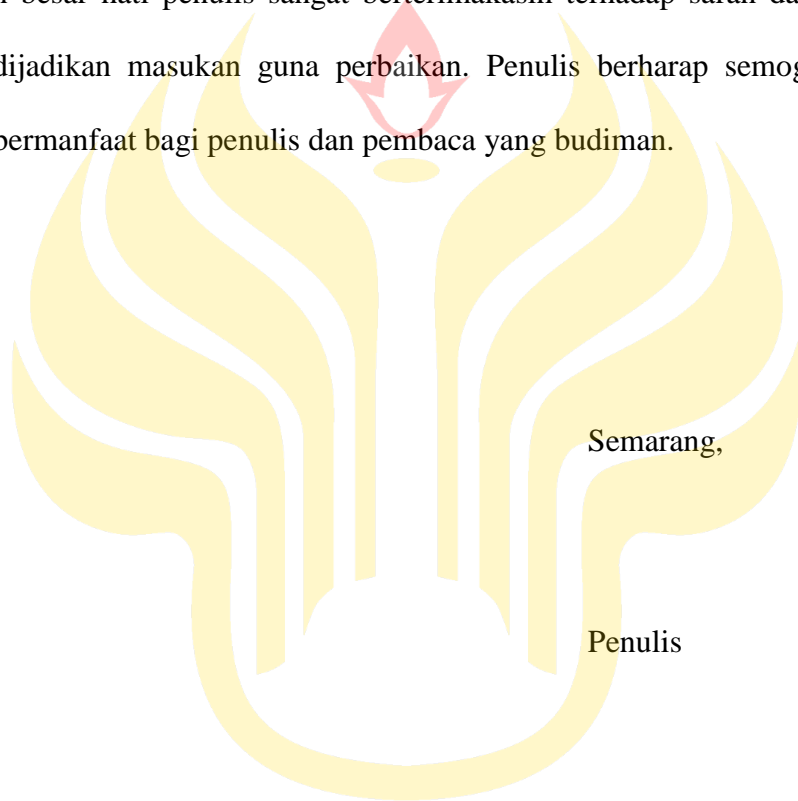
Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala Rahmat dan KaruniaNya sehingga skripsi dengan judul “Evaluasi Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kota Kendal Pasca Sertifikasi” ini dapat penulis selesaikan. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

- 1 Rektor UNNES yang telah memberikan izin kepada penulis untuk belajar di UNNES;
- 2 Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menyusun skripsi;
- 3 Drs. Sugeng Purwanto, M.Pd. Ketua Jurusan Kurikulum & Teknologi Pendidikan UNNES yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk menyusun skripsi;
- 4 Dr. Yuli Utanto, S.Pd.,M.Si. Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, saran dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini;
- 5 Drs. Budiyono, M.S. Pembimbing II yang telah memberi bimbingan, saran dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini;
- 6 Kepala sekolah SMP Negeri 1 Kendal, SMP Negeri 2 Kendal, SMP Negeri 3 Kendal, SMP Muhammadiyah 6 Kendal, SMP PGRI 13 Kendal yang telah memberikan ijin penelitian;

- 7 Bapak Ibu Responden yang telah membantu peneliti melaksanakan penelitian, terimakasih telah memberikan informasi dan menyediakan data yang diperlukan oleh peneliti;
- 8 Dra Istyarini M.Pd selaku dosen penguji terimakasih atas kritik dan sarannya;
- 9 Bapak dan Ibu dosen jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan yang telah mendidik dan menuangkan ilmunya kepada penulis dan penuh kesabaran dan tanggung jawab;
- 10 Teman-teman Leilly Mardyani, Linda Rakhmawati, Arrum Dian Widyawati, Zakiyah Umaroh;
- 11 Tempat keluh kesahku, Okky Dwi Nurtantio. Terimakasih semangat dan bantuannya.
- 12 Teman-temanku Ana, Inayah, Riana, Cipana, Winda, Puji, Khairul, Sufyan, Adit, tasha. Terimakasih semangat dan motivasinya;
- 13 Semua teman-teman yang telah membantu dan memberikan semangat, terimakasih atas segala bantuan dan dorongan semangatnya;
- 14 Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.



Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan besar hati penulis sangat berterimakasih terhadap saran dan kritik yang akan dijadikan masukan guna perbaikan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca yang budiman.



Semarang,

2017

Penulis

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoretis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
1.5 Penegasan Istilah.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja Guru.....	10

2.1.1 Konsep kinerja guru .....	10
2.1.2 Keterkaitan kinerja guru menurut kajian teknologi pendidikan.....	12
2.1.3 Hubungan kinerja dengan cara pengukuran kinerja.....	14
2.1.4 Hubungan kinerja dengan profesionalisme guru .....	18
2.1.5 Evaluasi kinerja guru .....	21
2.1.6 Kinerja dan metode penilaian kinerja .....	23
2.1.7 Tujuan penilaian kinerja .....	25
2.1.8 Indikator kinerja utama guru.....	32
2.2 Sertifikasi Guru .....	37
2.2.1 Pengertian sertifikasi guru .....	37
2.2.2 Tujuan dan manfaat sertifikasi.....	39
2.2.3 Kedudukan sertifikasi .....	40
2.2.4 Mekanisme sertifikasi guru.....	41
2.3 Beban Mengajar .....	46
2.3.1 Pengertian beban mengajar .....	46
2.3.2 Peraturan pemerintah tentang pemenuhan beban mengajar.....	47
2.4 Hasil Penelitian yang Relevan .....	50
2.5 Kerangka Berpikir.....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	57
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....	60
3.2.1 Waktu penelitian .....	60
3.2.2 Tempat penelitian.....	60

3.3 Populasi dan Sampel .....	60
3.3.1 Populasi.....	60
3.3.2 Sample.....	61
3.4 Variabel Penelitian .....	63
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	64
3.5.1 Interview (wawancara).....	65
3.5.2 Angket atau kuesioner.....	66
3.5.3 Observasi.....	67
3.5.4 dokumentasi .....	68
3.6 Validitas dan Realibilitas .....	69
3.6.1 Uji validitas .....	69
3.6.1.2 Validitas isi (content validity).....	69
3.6.2 Uji reliabilitas.....	72
3.8 Analisis Deskriptif Persentase.....	74
3.9 Indikator Keberhasilan .....	76
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian.....	77
4.1.1 Deskripsi Umum Wilayah Kabupaten Kendal.....	77
4.1.2 Deskripsi umum wilayah kecamatan kota kendal.....	78
4.1.3 Deskripsi tentang sekolah di kecamatan kota kendal .....	79
4.2 Persiapan Penelitian .....	80
4.3 Hasil Penelitian .....	81
4.3.1 Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran.....	84

4.3.2 Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran .....	87
4.3.3 Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran.....	90
4.3.4 Upaya dalam mengembangkan diri sebagai figur guru profesional ....	92
4.3.5 Upaya guru bertunjangan profesi memenuhi tuntutan jam mengajar ..	94
4.4 Pembahasan.....	96
4.4.1 Perencanaan pembelajaran.....	97
4.4.2 Pelaksanaan pembelajaran .....	99
4.4.3 Evaluasi pembelajaran .....	100
4.4.4 Upaya pengembangan profesional guru.....	101
4.4.5 Upaya pemenuhan jam mengajar minimal.....	102
4.5 Keterbatasan Peneliti.....	104
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>106</b>
5.1 Simpulan .....	106
5.2 Saran.....	107
Daftar Pustaka .....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator kinerja utama di lingkungan kementerian PANRB .....	33
Tabel 3.1 Nama sekolah SMP se-kecamatan Kota Kendal .....	61
Tabel 3.2 Sebaran Populasi Pembagian SMP di Kecamatan Kota Kendal .....	62
Tabel 3.3 Jumlah SMP di wilayah kecamatan kota Kendal.....	63
Tabel 3.4 Jumlah sampel guru SMP di wilayah Kota Kendal .....	71
Tabel 3.5 Validitas dan Reliabilitas Aitem .....	76
Tabel 4.1 Persebaran sekolah SMP di kecamatan kota Kendal .....	79
Tabel 4.2 Tanggapan responden tentang kinerja guru pascasertifikasi .....	82
Tabel 4.3 Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran .....	84
Tabel 4.4 Hasil kinerja guru pascasertifikasi dalam perencanaan pembelajaran .	86
Tabel 4.5 Kinerja guru dalam pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.....	87
Tabel 4.6 Kinerja guru dalam pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.....	89
Tabel 4.7 Tanggapan responden guru tentang pengembangan guru profesional.	92
Tabel 4.8 Upaya guru dalam mengembangkan diri sebagai figur profesional ....	94
Tabel 4.9 Upaya guru bertunjangan profesi memenuhi jam mengajar minimal ..	95

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Elementary Proses Belajar Mengajar.....	31
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Berpikir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.1 Tanggapan kinerja guru SMP pascasertifikasi.....	83
Gambar 4.2 Kinerja guru pascasertifikasi dalam perencanaan pembelajaran .....	84
Gambar 4.3 Kinerja guru dalam pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran .....	87
Gambar 4.4 Tanggapan upaya mengembangkan diri sebagai guru profesional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. SK Dosen Pembimbing .....	113
Lampiran 2. Ijin Penelitian Dinas Pendidikan .....	114
Lampiran 3. Ijin Penelitian SMPN 1 Kendal .....	115
Lampiran 4. Ijin Penelitian SMPN 2 Kendal .....	116
Lampiran 5. Ijin Penelitian SMPN 3 Kendal .....	117
Lampiran 6. Ijin Penelitian SMP Muh 6 Kendal.....	118
Lampiran 7. Ijin Penelitian SMP PGRI .....	119
Lampiran 8. Instrumen Penilaian PPL/PPG/SM3T .....	120
Lampiran 9. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	147
Lampiran 10. Angket Penelitian .....	149
Lampiran 11. Daftar Nama dan Jumlah Guru Sertifikasi .....	153
Lampiran 12. Daftar Nama Sample Penelitian .....	156
Lampiran 13. Tabulasi Data Kinerja Guru Pascasertifikasi .....	157
Lampiran 14. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas .....	171
Lampiran 15. Dokumentasi .....	195



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan komponen penting dalam mewujudkan cita-cita bangsa. Didalam pendidikan terdapat proses dimana seseorang dapat mengembangkan kemampuan dan tingkah laku untuk bisa diterapkan dalam masyarakat dimana dia tinggal. Sunaryo Kartadinata dan Nyoman Dantes, memaknai pendidikan sebagai upaya membantu anak agar bisa mengembangkan diri secara optimal di dalam kehidupan masyarakat. Sarimaya (2008: 5).

Pendidikan adalah proses membawa manusia dari apa adanya kepada bagaimana seharusnya, apa adanya adalah kondisi obyektif anak, keadaan anak dengan segala potensi kemampuan, sifat dan kebiasaan. Sedangkan bagaimana seharusnya adalah kondisi yang diharapkan terjadi pada diri anak, berupa perubahan perilaku dalam aspek cipta, rasa, karsa dan karya yang berlandaskan dan bermuatan nilai-nilai yang dianut (Rochman, 2013: 9).

Pendidikan seharusnya tidak memandang strata dan tingkatan masyarakat. Sebagaimana yang tertuang dalam amanat UUD 1945 mencerdaskan kehidupan bangsa, ini berarti semestinya negara menjamin setiap warganya mendapat hak yang sama dalam akses pendidikan. Mereka yang memiliki keuangan yang pas-pasan dengan mereka yang memiliki keuangan melimpah mestinya memiliki hak yang sama dalam memperoleh pendidikan. Selain itu peran guru juga tidak kalah pentingnya dalam keberhasilan proses pembelajaran. Untuk mencapai tujuan

pendidikan nasional, guru sebagai penanggung jawab memberi bimbingan dan bantuan kepada anak didik juga peningkatan mutu pendidikan.

Dalam dunia pendidikan keberadaan guru dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan faktor terpenting dalam dunia pendidikan, baik di pendidikan formal maupun nonformal. Mereka dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu memberi nilai pada ilmu pengetahuan saja, melainkan mereka juga harus bisa memberikan pesan moral yang baik kepada peserta didik. Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas guru dituntut untuk mempersiapkan peserta didik agar kreatif dan mandiri dalam bidang yang mereka sukai sesuai bakat dan minat tiap-tiap peserta didik.

Pendidikan yang berkualitas tidak akan lepas dari kinerja guru dalam memberikan pembelajaran di kelas. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan prestasi atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992) dalam (Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008: 20). menurut August W Smith dalam (Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008: 20) menyatakan kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestas. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *ability, capacity, held, incentive, environtmen dan validity* (Noto Atmojo, 1992) dalam (Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008: 20).

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan kualitas guru agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Berkaitan dengan hal ini pemerintah menetapkan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada bab 1 pasal 1 ayat (1): “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”.(Sarimaya, 2008: 113-114).

Dalam UU RI No 14/2005 pasal 16 disebutkan bahwa Pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi direncanakan akan diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan salah satunya melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan beban mengajar: minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan maksimal 40 (empat puluh) jam tatap muka per minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah (Sarimaya, 2008: 37-38).

Program sertifikasi menuntut guru harus mengajar minimal 24 jam tatap muka sebagai persyaratan. Hal ini menyebabkan kebijakan baru bagi sekolah pada jam pelajaran-pelajaran tertentu masih kurang. Namun untuk memenuhi standar

sertifikasi guru, sekolah membuat kebijakan penambahan jam pelajaran bagi siswa sehingga guru yang belum memenuhi 24 jam pelajaran dalam mengajar dapat terpenuhi. Bagi sekolah-sekolah yang mempunyai siswa yang tidak terlalu banyak, guru-guru yang belum mencapai 24 jam harus mencari jam pelajaran di sekolah lain untuk memenuhi standar.

Dengan adanya kebijakan tersebut guru bersertifikasi yang mengajar kurang dari 24 jam tatap muka berusaha untuk memenuhi standar dengan cara membagi jam pelajaran ke sekolah lain, hal ini dikarenakan jumlah murid yang tidak memadai. Terutama di pedesaan bisa saja pada tahun tertentu jumlah murid membludak tapi di tahun lain jumlah murid sangat kurang. Pada kondisi seperti ini kewajiban beban mengajar 24 jam mengajar per minggu tidak terpenuhi, maka guru tersebut karena tidak rela tunjangan sertifikasinya tidak terbayarkan maka mencoba untuk mengajar di sekolah lain.

Untuk mendapatkan tunjangan profesi seorang guru wajib memenuhi beban kerja. Dalam pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. (2) beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. (3) ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah (Rojai & Risa Maulana. 2013: 157).

Alih-alih tingkatan kualitasnya sertifikasi guru justru membuat guru terjebak pada soal administratif ketimbang substansi. Mereka yang bersertifikasi dinilai lebih sibuk dengan urusan kelengkapan laporan agar tunjangan sertifikasi tak hilang daripada menyiapkan pengajaran di kelas dan baik dan kreatif. Ini sejalan dengan pengakuan Ikatan Guru Indonesia yang menyatakan bahwa 14 persen tunjangan sertifikasi meningkatkan kompetensi guru, artinya sertifikasi hanya efektif menambah gaji tetapi belum memperbaiki kualitas guru. (Kompas.com, 2016).

Berbagai cara telah dilakukan untuk mengembangkan kualitas guru dengan diadakannya pengembangan metode penyampaian dalam mengajar melalui diklat, pelatihan, seminar *workshop* dan sebagainya. Selain itu ada pula kebijakan yang diambil pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Salah satu kebijakan pemerintah adalah memperbaiki kualitas guru, dimana guru memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan nasional adalah dengan adanya program sertifikasi.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja guru SMP dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran pasca sertifikasi sekaligus mengetahui pengembangan diri sebagai figur profesional secara berkelanjutan dan upaya guru yang sudah mendapat tunjangan profesi memenuhi tuntutan jam mengajar minimal di wilayah kecamatan kota Kendal.

Hal ini menjadikan penulis mengangkat judul penelitian skripsi **“Evaluasi Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kota Kendal Pasca Sertifikasi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagaimana kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran?
- b) Bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran?
- c) Bagaimana kinerja guru dalam mengevaluasi pembelajaran?
- d) Bagaimana upaya guru dalam mengembangkan diri sebagai figur guru profesional secara berkelanjutan?
- e) Bagaimana upaya guru yang sudah mendapat tunjangan profesi memenuhi tuntutan jam mengajar minimal?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Untuk mengetahui kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran
- b) Untuk mengetahui kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran
- c) Untuk mengetahui kinerja guru dalam mengevaluasi pembelajaran
- d) Untuk mengetahui upaya guru dalam mengembangkan diri sebagai figur guru profesional secara berkelanjutan
- e) Untuk mengetahui upaya guru yang sudah mendapat tunjangan profesi memenuhi tuntutan jam mengajar minimal

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian evaluasi kinerja guru SMP se-kecamatan kota Kendal pascasertifikasi, yaitu

### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Dengan penelitian ini nantinya diharapkan dapat mengembangkan dan memajukan kajian pendidikan tentang evaluasi pendidikan terutama sertifikasi guru di Indonesia khususnya di kecamatan kota Kendal. Hasil dari penelitian ini selanjutnya agar dapat dipakai sebagai dasar acuan penelitian lain yang berbeda, sehingga penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model atau teknik baru yang lebih efektif dan efisien atas dasar penelitian ini.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Berdasarkan pada masalah-masalah yang hendak dikaji, maka manfaat praktis yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a) Dapat menjadi masukan bagi para pakar dan pengamat pendidikan untuk lebih berpikir dalam meningkatkan kualitas pembelajaran
- b) Dapat menjelaskan sebagai bahan pertimbangan dari pemerintah khususnya Dinas Pendidikan dalam pembuatan kebijakan pendidikan di masa mendatang.
- c) Dan guru juga dapat lebih mengembangkan keprofesionalannya dalam mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan nasional Indonesia.

## **1.5 Penegasan Istilah**

### **1.5.1 Kinerja Guru**

Pengertian kinerja guru menurut (Ondi Saondi, Aris Suherman, 2009: 21) 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 diterapkan. Pengertian kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang sudah bersertifikasi dan belum bersertifikasi dalam hal pemenuhan tuntutan jam mengajar.

### **1.5.2 Guru SMP**

Pengertian guru (Kamus Besar Bahasa Indonesia 2008) adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya atau profesinya) mengajar. Sedangkan pengertian SMP adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya ada dasar, menengah dan atas). Berdasarkan penjelasan diatas pengertian guru SMP yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar pada jenjang sekolah pada tingkat menengah pertama (SMP).

### **1.5.3 Sertifikasi**

Merujuk pada ketentuan pasal 42 ayat (1) UU sisdiknas, menuntut bahwa guru dan dosen wajib memiliki sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar,



sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sertifikasi secara yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11) UUGD adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru atau dosen. Adapun berkaitan dengan sertifikasi guru dijelaskan dalam pasal 1 ayat (7) bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Dasar hukum tentang perlunya sertifikasi guru dinyatakan dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Trianto & Tutik, 2007: 11-12)

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Guru

##### 2.1.1 Konsep Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001) dalam Saondi & Suherman (2009: 20).

Anwar (2001:67) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sulistyani (2003: 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Fattah (1999: 19) prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Hasibuan (2001: 34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengetahuan kinerja di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian

istilah kinerja mempunyai pengertian adanya suatu tindakan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Kinerja guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja guru dengan mutu pembelajaran yang baik akan menghasilkan output/keluaran yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja guru maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja menurut Riva'i dan Basri dalam (2004: 15) memiliki beberapa pengertian antara lain: 1) suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran; 2) pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu.

Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara

keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Siagian (2008: 229) mengemukakan bahwa:

Terciptanya sistem penilaian kerja yang baik sangat bergantung pada persiapan yang benar-benar matang, yakni: 1) berkaitan langsung dengan pekerjaan, yaitu: penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu; 2) praktis, yaitu; penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak yang menilai dan dinilai, tentang segi-segi pekerjaan yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan; 3) standar yang jelas, yaitu: identifikasi unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan, bersumber dari analisis pekerjaan dan bernilai komparatif; 4) kriteria yang obyektif, yaitu; apabila dua orang yang melakukan pengamatan memberikan penilaian yang relatif sama.

Berdasarkan pengertian di atas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan dengan kriteria-kriteria yang jelas dalam pencapaian sasaran pelaksanaannya. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

### **2.1.2 Keterkaitan kinerja guru menurut kajian teknologi pendidikan**

Teknologi pendidikan merupakan suatu proses yang kompleks dan terpadu yang melibatkan orang, prosedur, ide, peralatan dan organisasi untuk menganalisis masalah, mencari jalan pemecahan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengelola pemecahan masalah yang menyangkut semua aspek belajar manusia.

Dalam kaitannya dengan lima kawasan teknologi pembelajaran, maka penelitian ini masuk kedalam kawasan *penilaian*. Kawasan penilaian adalah kawasan yang mencakup tiga ranah, yaitu analisis masalah, pengukuran acuan patokan dan penilaian formatif dan sumatif.

Kaitannya dalam penelitian ini adalah peneliti membahas mengenai kinerja guru, hal ini berhubungan dengan ranah pengukuran acuan patokan. Ranah pengukuran acuan patokan adalah ranah dalam kawasan penilaian yang membahas teknik-teknik untuk menentukan kemampuan pembelajaran menguasai materi yang telah ditentukan sebelumnya (Seels dan Richey, 2000:61).

Penilaian acuan patokan memberikan informasi tentang penguasaan seseorang mengenai pengetahuan, sikap atau keterampilan yang berkaitan dengan tujuan pembelajaran. Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan atau kompetensi guru. Kemudian yang kedua berkaitan dengan sertifikasi kaitannya dengan hal ini dalam kawasan penilaian sertifikasi dihubungkan dengan ranah penilaian formatif dan sumatif. Karena tujuan sertifikasi adalah untuk menentukan tingkat kelayakan seseorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi (Samani, 2006:10). berkaitan dengan sertifikasi maka penilaian formatif dan sumatif dijadikan dasar untuk pengumpulan informasi tentang kecukupan dan penggunaan informasi sebagai dasar pengembangan selanjutnya. Sedangkan penilaian sumatif berkaitan dengan pengumpulan informasi tentang kecukupan untuk pengambilan keputusan dalam hal pemanfaatan.

### 2.1.3 Hubungan kinerja dengan cara pengukuran kinerja

Baik buruknya kinerja guru dapat diukur melalui satu indikator utamanya yaitu kompetensi profesi yang dimilikinya. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan seseorang. Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak (Usman, 2000:14).

Hubungan kinerja guru dengan cara pengukuran yaitu kinerja dan pengukuran mempunyai fungsi sebagai alat mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan. Pengukuran digunakan untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran. Patokan kinerja guru biasanya berbentuk angka atau nilai, hal ini dimaksudkan untuk menentukan penguasaan program. Jika belum menguasai maka ia dinyatakan tidak lulus.

Menurut Barlow dalam (Suparlan, 2005: 92) kompetensi adalah kemampuan seseorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan cepat.

Pengertian kompetensi dalam Undang-Undang guru dan dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sedangkan yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam.

Direktorat Tenaga Kependidikan, Dikdasmen menjelaskan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dijelaskan lebih lanjut

bahwa kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru [Direktorat Tenaga Kependidikan, standar kompetensi guru sekolah lanjutan tingkat pertama, 2003: 5, dalam (Suparlan, 2005:93)

Lebih lanjut Direktorat Tenaga Kependidikan, Dikdasmen merumuskan standar kompetensi guru yaitu suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dipilah kedalam 2 komponen yang saling berkaitan, yakni (1) pengelolaan pembelajaran, (2) pengembangan profesi dan. Kedua komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 6 komponen dasar, yaitu:

- a Penyusunan rencana pembelajaran
- b Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
- c Penilaian prestasi belajar peserta didik
- d Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- e Pengembangan profesi

Dari pendapat diatas dinyatakan bahwa berdasarkan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru dalam pengelolaan pembelajaran, maka kinerja guru dapat dikategorikan menjadi 3 kriteria.

- a Kinerja baik, yaitu baik dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan dan dalam pencapaian hasil.

Perencanaan termasuk dalam kategori baik jika guru mampu mendeskripsikan tujuan pembelajaran, memilih atau menentukan materi, mengorganisasi materi, menentukan strategi atau metode pembelajaran, menentukan media atau alat peraga pembelajaran, menyusun perangkat penilaian, menentukan teknik penilaian, mengalokasikan waktu dengan baik (diatas 75%). Selanjutnya pelaksanaan pekerjaan termasuk baik jika guru mampu membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode atau strategi, menggunakan alat peraga atau media, menggunakan bahasa yang komunikatif, memotivasi siswa, mengorganisasi kegiatan, berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, menyimpulkan pembelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, menggunakan waktu dengan baik (diatas 75%). Sedangkan pencapaian hasil yang baik jika siswa menguasai kompetensi yang diharapkan diatas 75%.

- b Kinerja cukup, yaitu bila hanya cukup dalam perencanaan pekerjaan, dalam pelaksanaan pekerjaan, dan dalam pencapaian hasil.

Perencanaan termasuk dalam kategori cukup jika guru hanya mampu melaksanakan tugas-tugas perencanaannya meliputi: mendeskripsikan tujuan pembelajaran, memilih atau menentukan materi, mengorganisasi materi, menentukan strategi atau metode pembelajaran, menentukan media atau alat peraga pembelajaran, menyusun perangkat penilaian, menentukan teknik penilaian, mengalokasikan waktu lebih kecil atau sama dengan 75%. Selanjutnya pelaksanaan pekerjaan termasuk cukup jika guru hanya



mampu membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode atau strategi, menggunakan alat peraga atau media, menggunakan bahasa yang komunikatif, memotivasi siswa, mengorganisasi kegiatan, berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, menyimpulkan pembelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, menggunakan waktu dengan nilai lebih kecil atau sama dengan 75%. Sedangkan pencapaian hasil yang cukup baik jika siswa hanya dapat menguasai kompetensi yang diharapkan lebih kecil atau sama dengan 75%.

- c Kinerja buruk, yaitu buruk dalam perencanaan pekerjaan, dalam pelaksanaan pekerjaan, dan dalam pencapaian hasil.

Perencanaan termasuk dalam kategori buruk jika guru hanya mampu mendeskripsikan tujuan pembelajaran, memilih atau menentukan materi, mengorganisasi materi, menentukan strategi atau metode pembelajaran, menentukan media atau alat peraga pembelajaran, menyusun perangkat penilaian, menentukan teknik penilaian, mengalokasikan waktu dengan nilai dibawah 50%. Selanjutnya pelaksanaan pekerjaan termasuk buruk jika guru hanya mampu membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode atau strategi, menggunakan alat peraga atau media, menggunakan bahasa yang komunikatif, memotivasi siswa, mengorganisasi kegiatan, berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, menyimpulkan pembelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, menggunakan waktu dengan nilai dibawah 50%. Sedangkan

pencapaian hasil yang buruk jika siswa hanya dapat menguasai kompetensi yang diharapkan dibawah 50%.

#### **2.1.4 Hubungan kinerja dengan profesionalisme guru**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalitas guru salah satunya dengan sertifikasi guru. Setiap guru untuk selalu menjaga tingkat keprofesionalannya, maka dibutuhkan upaya-upaya pengembangan kompetensi profesional. Upaya-upaya yang harus dilakukan adalah sebagai berikut: (1) rutin mengikuti diklat, seminar, loka karya dan pelatihan keguruan lainnya untuk mengembangkan kompetensi profesional, (2) mengembangkan silabus dan RPP sesuai dengan perkembangan zaman, (3) banyak mencari sumber pembelajaran dari berbagai media, (4) senang berinovasi mengenai metode pembelajaran dalam kelas, (5) melakukan penelitian tindakan kelas, (6) mengikuti berbagai kompetisi keguruan, (7) mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi.

Menurut W.F. Connell (1974) dalam Saondi & Suherman (2009: 30) 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.

Menurut Suryadi dalam Suwarna (2004) dalam Mustofa (2007) predikat guru profesional dapat dicapai dengan memiliki kemampuan profesional (professional capacity), yaitu kemampuan intelegensi, sikap, nilai, dan keterampilan serta prestasi dalam pekerjaannya. Secara sederhana, guru harus menguasai materi yang diajarkan.

Dalam era reformasi pendidikan dimana salah satunya isu utamanya adalah peningkatan profesionalisme guru, hal itu merupakan sebuah realita yang tidak bisa ditawar lagi dalam mencapai pendidikan yang berkualitas. Selain itu pendidikan sebagai sebuah proses selalu berdampak pada sebuah upaya untuk senantiasa memperbaiki agar hasil tersebut menjadi baik. Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam

Setiap pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional hendaknya memiliki empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang didalamnya terapkan hakikat sebagai seorang guru profesional yaitu: sebagai pendidik, motivator, pembina dan pendamping siswa dalam semua proses pembelajaran yang berlangsung di lingkungan sekolah dan atau luar sekolah.

Seorang guru SMP akan bekerja secara profesional apabila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya seorang guru sekolah tidak akan bekerja secara profesional apabila hanya memenuhi salah satu diantara dua syarat di atas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya apabila tidak didukung oleh kemampuan.

Guru yang profesional dituntut harus mampu berperan selaku manajer yang baik yang didalamnya harus mampu melangsungkan seluruh tahap-tahap aktivitas dan proses pembelajaran dengan manajerial yang baik, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat diraih dengan hasil yang memuaskan. Lebih lanjut dikemukakan oleh Soetjipto (2004) dalam Suharso (2013) peran guru yang profesional atau tenaga kependidikan adalah:

- a Tenaga kependidikan sebagai pendidik dan pengajar yakni tenaga kependidikan yang harus memiliki kesetabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersifat realistas, bersikap jujur dan terbuka, peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan;
- b Tenaga kependidikan sebagai anggota masyarakat, untuk itu harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia dan sebagai anggota masyarakat harus memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerja sama;

- c Tenaga kependidikan perlu memiliki kepribadian menguasai ilmu kepemimpinan menguasai prinsip hubungan manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi yang ada di sekolah;
- d Tenaga kependidikan sebagai pengelola proses pembelajaran yakni tenaga kependidikan yang harus mampu dan menguasai berbagai metode mengajar dan harus mampu menguasai situasi pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

### **2.1.5 Evaluasi Kinerja Guru**

Evaluasi adalah pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu. Selain dari itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang sangat dibutuhkan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Dengan demikian evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan-tujuan pengajaran telah dicapai oleh siswa (Purwanto, 2002) dalam (Novel Oktaviandy, 2012).

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan sudah benarkah guru bekerja di kelas, apa yang telah guru lakukan untuk siswa.

Menurut Robert Bacal (Akhmad Sudrajat: 2008) penilaian atau evaluasi kinerja adalah bagian dari manajemen kinerja (*performance management*) itu

sendiri. Manajemen kinerja guru merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan anatar seorang guru dengan pengawas atau penilainya. Proses ini meliputi kegiatan membangun kesepakatan serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada baik terkait dengan tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, keberhasilan sekolah maupun guru sendiri.

Standar kinerja guru terdiri atas standar kualifikasi akademik dan standar kompetensi. Standar kualifikasi akademik guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Sedangkan standar kualifikasi kompetensi guru sekolah adalah (a) menguasai bahan/materi pelajaran (b) mengelola program pembelajaran (c) mengelola kelas (d) menggunakan media dan sumber belajar (e) menguasai landasan pendidikan (f) menguasai interaksi pembelajaran (g) menilai prestasi belajar siswa (h) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

Kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya didalam menjalankan tugas keguruannya dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan memberikan konsekuensi rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, termasuk metode, bahan ajar, media serta teknik dan instrumen alat penilaiannya.

Ukuran lain kinerja guru adalah komitmennya untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap

tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi ini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif (Isjoni, 2004).

Untuk penilaian kinerja guru secara teknis, Akhmad Sudrajad (2008) mengusulkan tiga langkah yaitu: (1) mengobservasi kelas (*Classroom observation*), (2) melakukan pengecekan program kerja khususnya RPP dan (3) melakukan validasi data melalui triangulasi peneliti/pengukur. Dalam penilaian kinerja ini menggunakan peraturan pemerintah No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

#### **2.1.6 Kinerja dan Metode Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Baik para teoritis maupun praktisi berpendapat bahwa penilaian terhadap prestasi kerja pegawai merupakan aspek penting dari manajemen pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, dalam hal ini guru searah dengan tujuan pelaksanaan sertifikasi guru.

Siagian (2008) menyebutkan paling tidak terdapat delapan jenis metode yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a Metode skala peringkat; metode ini paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja para pegawai, meski diakui hanya bersifat subyektif. Komponen utama yang ada di dalamnya antara lain faktor kesetiaan, ketekunan, kerajinan, sikap, kerja sama, kepemimpinan, kejujuran,

ketelitian, kecermatan, dan kerapian dengan menggunakan kriteria skor dengan menggunakan kriteria skor tertentu

- b Metode checklist; kriteria penilaian telah ditentukan sebelumnya, penilai tinggal memberikan tanda checklist terhadap aspek yang dinilai
- c Metode pilihan terarah; berisi serangkaian pernyataan baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pegawai yang dinilai. Pernyataan menyangkut kemampuan belajar, prestasi kerja, hubungan kerja dan faktor lainnya yang biasanya menggambarkan sikap dan perilaku pegawai yang dinilai
- d Metode insiden kritis; yaitu peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku positif maupun negatif pegawai yang bersangkutan
- e Metode skala peringkat yang dikaitkan dengan perilaku; ada tiga langkah utama dalam pelaksanaannya yaitu; a) menentukan skala peringkat penilaian prestasi kerja, misalnya sangat memuaskan, memuaskan, cukup memuaskan, kurang memuaskan, dan tidak memuaskan, b) menentukan kategori prestasi kerja untuk dikaitkan dengan skala peringkat, dan, c) aspek-aspek yang dinilai diuraikan sedemikian rupa hingga dapat menggambarkan perilaku guru
- f Metode evaluasi lapangan; dilakukan oleh tim peneliti ahli yang bertugas pada bagian kepegawaian



- g Metode tes dan observasi; penilaian dilakukan melalui serangkaian tes baik tertulis maupun lisan terkait dengan prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan
- h Metode atau pendekatan-pendekatan yang bersifat komparatif; yaitu membandingkan antara prestasi kerja pegawai satu dengan yang lainnya

Dengan demikian disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode yang disebutkan di atas. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu upaya untuk mengukur tingkat kinerja atau prestasi kerja pegawai dalam hal ini guru sesuai dengan yang telah ditetapkan baik mengenai prosedur dan mekanisme suatu jenis pekerjaan tertentu. Dengan adanya metode penilaian diatas dimaksudkan agar dapat mempermudah seseorang dalam melakukan penilaian kinerja.

### **2.1.7 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sulistyani & Rosidah (2003: 224) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu.

Dijelaskan (Kaswan, 2012: 213) penilaian kinerja memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini penilaian

kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan. Organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, diantaranya:

- a Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk mengambil keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol. Singkatnya penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi
- b Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat atau jika pertimbangan di luar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan itu
- c Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir
- d Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program keahlian
- e Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang kinerjanya efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.

- f Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik
- g Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi
- h Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM
- i Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dll.) efektif.

Sulistiyani & Rosidah (2003: 225) menjelaskan bahwa:

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah: a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, b) Perbaikan kinerja, c) kebutuhan latihan dan pengembangan, d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja, e) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian, f) membantu diagnosis terhadap kesalahan disain pegawai.

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh. Pihak-pihak

yang berkepentingan dalam penilaian adalah; orang yang dinilai (guru), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan) dan perusahaan atau institusi.

Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ketempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang akan dilakukan.

Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat dilingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Pada umumnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan tersebut.

Dengan pemahaman tentang konsep kinerja diatas maka akan tampak jelas apa yang dimaksud dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik disekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya disekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks

sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja guru yang inovatif sangat penting dalam berhasilnya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja inovatif seorang guru dalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa jelas perlu terus dikembangkan. Upaya untuk memperbaiki secara terus menerus kualitas pembelajaran perlu menjadi suatu sikap profesional sebagai pendidik, ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan hal-hal yang inovatif harus menjadi konsern guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, kreativitas dan kinerja inovatif menjadi amat penting, terlebih lagi dalam konteks globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan, sehingga kinerja inovatif termasuk bagi guru perlu terus di dorong dan dikembangkan, terlebih lagi bila mengingat berbagai tuntutan perubahan yang terus meningkat.

Dengan mengacu pada uraian tentang kinerja inovatif sebagaimana dikemukakan terdahulu, maka yang dimaksud kinerja inovatif (*Innovative Performance*) guru adalah kinerja yang dalam melaksanakannya disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, ciri kinerja atau tugas-tugas yang harus dikerjakan menggambarkan ciri/feature atau kegiatan kinerja yang harus dilaksanakan oleh guru, sedangkan inovatif merupakan sifat yang menggambarkan kualitas bagaimana guru melaksanakan tugas dengan inovatif atau dengan memanfaatkan serta mengaplikasikan hal-hal

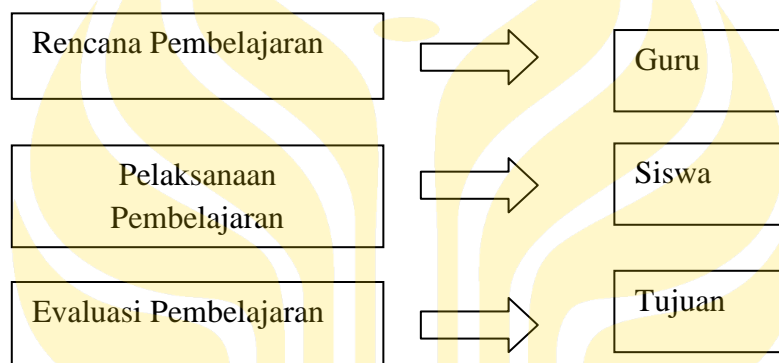
baru, baik berupa ide, metode, maupun produk baru dalam melaksanakan pekerjaan guna meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran.

Dengan demikian dalam proses pembelajaran, peran guru sangat penting dalam mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif bagi pencapaian tujuan pendidikan, secara sederhana dalam suatu kegiatan pembelajaran seorang guru mempunyai tugas untuk melaksanakan perencanaan tentang apa dan bagaimana suatu proses pembelajaran, dengan rencana tersebut kemudian guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas, dalam proses ini guru menentukan strategi, metode, serta media pembelajaran yang digunakan guna menciptakan proses pembelajaran yang efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana pembelajaran. Langkah berikutnya adalah evaluasi sebagai cara untuk mengetahui bagaimana pencapaian tujuan dalam bentuk kompetensi-kompetensi siswa yang dicapai setelah mengikuti proses pembelajaran.

Dalam proses pembelajaran terdapat tiga hal yang dilakukan oleh guru yaitu : menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pengajaran/mengajar, dan melakukan evaluasi atas hasil belajar siswa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penyusunan rencana pembelajaran merupakan langkah persiapan yang dilakukan guru sebelum melakukan proses pembelajaran di kelas. Perencanaan yang baik merupakan langkah penting yang akan menentukan terhadap proses pembelajaran yang baik pula.

Sedangkan pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi rencana pembelajaran dalam konteks interaksi pembelajaran di kelas, dalam langkah ini disamping ditentukan oleh perencanaan juga dipengaruhi oleh bagaimana guru

mengelola kelas yang kondusif bagi proses pembelajaran yang efektif. Sedangkan langkah evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hasil proses pembelajaran, apakah telah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Hasil evaluasi ini merupakan bahan penting untuk memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Secara sederhana model proses pembelajaran dimana guru berperan didalamnya dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Model Elementary Proses Belajar Mengajar

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Dalam peraturan pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru tertanggal 4 Mei 2007, disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Apabila salah satu kompetensi ditinggalkan maka secara otomatis bahwa kinerja guru dalam melaksanakan profesinya sebagai pendidik tidak terpenuhi.

Ini berarti bahwa dalam pembuatan laporan kinerja guru seyogyanya harus dibuat selengkap mungkin sesuai dengan prinsip standar kompetensi profesi

pendidik berlaku umum. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Menurut Barber dan Mourshed 2007 dalam (Hobson, A. J. *Et al.* (2010) di sebagian besar negara, termasuk sistem pendidikan yang paling sukses proses pemilihan calon guru dimulai dengan persyaratan masuk yang tujuannya adalah untuk menyaring calon guru penerima sertifikasi. Persyaratan masuk bervariasi dari satu negara ke negara lain dan dapat mengambil sejumlah bentuk. Termasuk kepemilikan gelar atau gelar klasifikasi yang tepat, beberapa bentuk ujian masuk, kinerja yang memuaskan saat wawancara atau kombinasi dari ini dan / persyaratan lainnya.

#### **2.1.8 Indikator Kinerja Utama Guru**

Menurut Permen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 14 tahun 2015 tentang penetapan indikator kinerja utama tahun 2015-2019 pasal 1 indikator kinerja utama merupakan tolak ukur keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Indikator



kinerja utama digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana jangka menengah, rencana kinerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja.

Berikut adalah contoh indikator kinerja utama di lingkungan Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi:

Tabel 2.1 Indikator kinerja utama di lingkungan kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi

No	Sasaran Strategis	IKU	Keterangan
1	Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB)	Persentase IP (K/L/Prov/Kab/Kota) yang memiliki nilai indeks RB (Kategori "B" ke atas)	
2	Peningkatan kelembagaan dan tata laksana pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses	Persentase IP Pusat yang menyelesaikan penataan bisnis proses antar unit dalam satu instansi pemerintah Persentase lembaga yang efektif setelah penataan berdasarkan hasil evaluasi/audit	
3	Terwujudnya tata laksana pemerintah yang berbasis elektronik	Jumlah IP yang menerapkan tata kelola pemerintah berbasis IT	Mengetahui banyaknya IPP/IPD yang menetapkan IT dalam kegiatan operasionalnya
4	Terwujudnya SDM aparatur yang kompeten	Persentase IP yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jawaban Persentase IP yang menerapkan pengisian JPT secara terbuka	
5	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional Persentase IP yang nilai akuntabilitas kinerjanya "Baik"	
6	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks pelayanan publik nasional Jumlah IP yang inovasinya mendapat pengakuan internasional	

Indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran tolok ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009: 11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum yaitu:

- a Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja/jam kerja hilang
- d Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Dari ke-4 indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa ada dua hal keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama sehingga keempat indikator diatas mengukur kinerja pada level individu.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengemukakan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (rencana pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan (3) hubungan antar pribadi).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

### **a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam proses penyusunan program kegiatan pembelajaran. Ada tiga tahapan dalam pelaksanaan pengembangan atau penyusunan silabus yaitu tahap adopsi, adaptasi dan produksi. Pada tahap adopsi memiliki makna bahwa penyusunan silabus dan RPP hanya mengambil dari silabus dan RPP yang sudah ada sebelumnya tanpa melakukan penyesuaian atau revisi sehingga bisa dikatakan bahwa dalam tahap ini guru bersifat pasif. Pada tahap adaptasi dalam penyusunan silabus atau RPP guru sudah melakukan penyesuaian atau revisi terhadap silabus dan RPP yang sudah ada sehingga dikatakan guru bersifat aktif. Pada tahap paling ideal adalah ketika guru dapat menghasilkan suatu produk silabus dan RPP sendiri tanpa tergantung dari silabus dan RPP yang sudah ada.

Ada beberapa unsur/komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan silabus yaitu: Identitas Sekolah, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Materi Pembelajaran, Kegiatan Pembelajaran, Indikator, Alokasi Waktu, Sumber Pembelajaran.

### **b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan antara lain: Pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran.

### **c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/hasil belajar adalah Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas tuntas apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

### **d. Pengawasan Pembelajaran**

Di samping pendekatan penilaian an penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam hal ini adalah pengawasan hasil pembelajaran oleh guru. Hal ini berkaitan dengan penggunaan hasil belajar, yaitu:

- a Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
- b Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

- a Kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
- b Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

## **2.2 Sertifikasi Guru**

### **2.2.1 Pengertian Sertifikasi Guru**

Merujuk pada ketentuan pasal 42 ayat (1) UU sisdiknas, menuntut bahwa guru dan dosen wajib memiliki sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam Undang-undang tersebut tercermin usaha pemerintah

untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia secara menyeluruh melalui peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan secara nasional.

Menurut Isabella (2016) Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Sertifikasi secara yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11) UUGD adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru atau dosen. Adapun berkaitan dengan sertifikasi guru dijelaskan dalam pasal 1 ayat (7) bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Dasar hukum tentang perlunya sertifikasi guru dinyatakan dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Trianto & Tutik, 2007: 11-12)

Selanjutnya, diungkapkan pula oleh Sugiharto (2006) Sertifikasi kompetensi pendidik adalah proses pengujian kompetensi calon pendidik sebagai dasar pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan sebagai pendidik setelah lulus uji sertifikasi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang guru dalam menjalankan proses pendidikan diharuskan mempunyai sertifikat sebagai seorang pendidik yang profesional. Oleh karena itu, berhasilnya guru dalam ujian sertifikasi diharapkan seorang guru dapat profesional dalam melaksanakan kewajibannya untuk mendidik siswa sesuai

dengan tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Sertifikasi**

Dari hal-hal tersebut tujuan sebenarnya dari pemerintah dalam penyelenggaraan sertifikasi guru menurut Direktorat Jenderal PMPTK (2007) adalah untuk:

- a menentukan kelayakan seorang guru dalam menjalankan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b peningkatan proses dan kualitas hasil pendidikan.
- c peningkatan profesionalitas guru.

Adapun manfaat sertifikasi guru menurut (DIRJEN PMPTK:2007) adalah 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 tidak profesional.
- c Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d Meningkatkan kesejahteraan guru.

### 2.2.3 Kedudukan Sertifikasi

Pengakuan kedudukan guru oleh pemerintah lewat dikeluarkannya kebijakan berupa Undang-Undang Guru dan Dosen sebagai tenaga yang profesional adalah suatu bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional di Indonesia. Pengakuan oleh hukum terkait profesi keguruan tersebut menurut Abdul Ghani (dalam Trianto&Tutik, 2006: 6) memang sudah selayaknya, sebagaimana pengakuan hukum bagi profesi-profesi lain seperti profesi advokat dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang advokat serta kode etik, dan profesi lainnya yang sudah mendapatkan pengakuan dihadapan hukum sebelumnya.

Ditambahkan pula menurut Surya (dalam Trianto dan Tutik, 2006:6) terlepas dari sebuah legitimasi di depan hukum terdapat beberapa pertimbangan lain oleh pemerintah akan pentingnya Undang-Undang Guru dan Dosen dalam pertimbangan meliputi:

a Kepastian Jaminan Kesejahteraan

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bab XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang menyatakan bahwa pendidik berhak untuk memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai

b Kepastian Jaminan Sosial

Merupakan sebuah jaminan yang dapat terwujud dalam bentuk-bentuk seperti status penghargaan sosial oleh masyarakat kepada guru dan keluarganya. Dari jaminan ini seorang guru adalah anggota masyarakat sehingga menjadi bagian dari masyarakat.



c **Kepastian Jaminan Keselamatan**

Merupakan jaminan hukum bagi seseorang guru dalam melaksanakan tugas dinasnya. Hal ini mengingat bahwa belum adanya jaminan hukum bagi guru dan keluarganya apabila dalam melakukan tugasnya dapat terancam keselamatan diri dan keluarganya.

d **Kepastian Jaminan Hak dan Kewajiban**

Dalam menjalankan sebuah profesi harus ada penguatan atas sinergitas keseimbangan antara hak dan kewajiban.

#### **2.2.4 Mekanisme Sertifikasi Guru**

Secara normal pendidikan profesi yang dilanjutkan dengan sertifikasi guru dapat ditempuh selama satu sampai dua tahun yang memuat sekitar 36-40 SKS. Tetapi bagi guru yang sudah melaksanakan tugas sebagai guru dan memiliki pengalaman mengajar, misalnya pengalaman mengajar minimal 10 tahun pendidikan profesi dapat ditempuh kurang dari kurun waktu tersebut dengan memuat kurang dari 36-40 SKS, dan jumlah SKS itu dapat mengalami pengurangan lagi apabila pengalaman mengajar seorang guru relatif lebih lama.

Dalam program pengujian kompetensi guru dalam jabatan dapat dilaksanakan melalui dua sistem antara lain: 1) penilaian portofolio; dan 2) melalui jalur pendidikan.

##### **1. Penilaian Portofolio**

Portofolio merupakan sejumlah data yang berbentuk file atau dokumen dan dari dokumen-dokumen tersebut dapat menggambarkan sejumlah pengalaman, karya, dan prestasi yang sudah pernah dicapai dalam menjalankan tugas profesionalnya

sebagai guru dalam jangka waktu pengabdian tertentu. Secara garis besar fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Dari sejumlah dokumen tersebut dapat dilihat bagaimana tingkat profesionalitas seorang guru yang terdiri dari empat kompetensi antara lain: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang tersusun dalam sepuluh komponen portofolio (PERMENDIKNAS RI No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan) meliputi :

- a Kualifikasi Akademik, adalah pendidikan guru tersebut dimana seorang guru harus memenuhi persyaratan yaitu telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV).
- b Pendidikan dan Pelatihan, merupakan aspek yang diukur dalam portofolio yang terkait dengan pengalaman dalam mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat) sesuai dengan bidang keilmuannya.
- c Pengalaman Mengajar, merupakan tinjauan pengalaman guru berdasarkan pengalaman mengajar yang ada biasanya hal ini diidentikkan dengan makin lama guru tersebut mengabdikan (mengajar) dan makin banyak jam terbang dalam mengajar, guru tersebut akan menjadi makin berpengalaman dalam proses belajar-mengajar.
- d Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, merupakan aspek dimana guru dilihat dalam menyusun desain pembelajaran yang sesuai dan bagaimana dalam mengimplementasikan rancangan tersebut kedalam

proses pembelajaran yang sebenarnya. Dari hal ini seorang guru dituntut untuk menjadi administrator yang baik juga dalam mendokumentasikan desain pembelajaran yang ada sehingga memudahkan sebagai pedoman guru dalam mengajar.

- e Penilaian dari Atasan dan Pengawas, adalah penilaian yang didasarkan bahwa yang lebih mengetahui sikap dan perilaku guru yang tercermin dalam kedisiplinan guru tersebut adalah seorang atasan (kepala sekolah). Sehingga kepala sekolah disini mempunyai peran sentral dalam penilaian yang sebenarnya bagi para guru.
- f Prestasi Akademik, adalah prestasi yang pernah dicapai seorang guru pada saat menempuh pendidikan akademik.
- g Karya Pengembangan Profesi, merupakan kriteria yang mengukur produktifitas karya-karya yang sudah dihasilkannya dalam pengembangan dirinya sebagai seorang guru. Karya ini dapat berupa Penelitian tindakan kelas, inovasi pembelajaran, dsb.
- h Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah, kriteria penilaian ini didasarkan bahwa dalam pengembangan peningkatan kualitas seorang guru harus terbuka dan aktif untuk mencari informasi dalam hal ini ikut didalam forum ilmiah (seminar, workshop, lomba karya tulis). Hal ini harus dapat dibuktikan dengan sertifikat ataupun penghargaan yang dipunyainya.
- i Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, merupakan kriteria penilaian yang berangkat bahwa seorang guru harus dapat menjadi motor dan peranan sentral bagi jalannya sebuah organisasi. Sehingga guru

yang aktif dalam organisasi-organisasi tersebut harus diapresiasi keberadaannya.

- j Penghargaan yang relevan dengan Bidang Pendidikan, penghargaan yang dimaksud misalnya adalah penghargaan sebagai guru teladan ataupun guru berprestasi.

Menurut DIRJENDIKTI (2011) alur sertifikasi guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a Guru berkualifikasi akademik S-2/S-3 dan sekurang-kurangnya golongan IV/b atau guru yang memiliki golongan serendah-rendahnya IV/c, mengumpulkan dokumen untuk diverifikasi asesor Rayon LPTK sebagai persyaratan untuk menerima sertifikat pendidik secara langsung. Penyusunan dokumen mengacu pada Pedoman Penyusunan Portofolio (Buku 3). LPTK penyelenggara sertifikasi guru melakukan verifikasi dokumen. Apabila hasil verifikasi dokumen, peserta dinyatakan memenuhi persyaratan (MP) maka yang bersangkutan memperoleh sertifikat pendidik. Sebaliknya, apabila tidak memenuhi persyaratan (TMP), maka secara otomatis guru menjadi peserta sertifikasi pola PLPG.

- 1) Guru berkualifikasi S-1/D-IV; atau belum S-1/D-IV tetapi sudah berusia 50 tahun dan memiliki masa kerja 20 tahun, atau sudah mencapai golongan IV/a; dapat memilih pola PF2 atau PLPG sesuai dengan kesiapannya melalui mekanisme pada SIM NUPTK.
- 2) Bagi guru yang memilih pola PF, mengikuti prosedur sebagai berikut.

- a Peserta wajib mengikuti tes awal secara online. Tes awal online dikoordinasikan oleh KSG melalui website <http://ksg.dikti.go.id> yang hanya dapat dibuka di ICT Center Rayon LPTK penyelenggara sertifikasi guru.
- b Peserta dinyatakan lulus tes awal apabila mencapai skor sama dengan atau lebih tinggi dari batas kelulusan yang ditetapkan oleh KSG.
- c Peserta yang lulus tes awal mendapatkan print out bukti kelulusan dari ICT Center dan diwajibkan menyusun portofolio, fotokopi bukti kelulusan tes awal dilampirkan dalam bendel portofolio. Peserta yang tidak lulus dalam tes awal secara otomatis menjadi peserta sertifikasi pola PLPG.
- d Portofolio yang telah disusun diserahkan kepada Rayon LPTK melalui dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota untuk dinilai oleh asesor.
  - Apabila hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi guru dapat mencapai passing grade, dilakukan verifikasi terhadap portofolio yang disusun. Sebaliknya, jika hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi guru tidak mencapai passing grade, guru yang bersangkutan secara otomatis menjadi peserta pola PLPG.
  - Apabila skor hasil penilaian portofolio mencapai passing grade, namun secara administrasi masih ada

kekurangan maka peserta harus melengkapi kekurangan tersebut (melengkapi administrasi atau MA2 untuk selanjutnya dilakukan verifikasi terhadap portofolio yang disusun.

➤ Apabila hasil verifikasi mencapai batas kelulusan dan dinyatakan lulus, guru yang bersangkutan memperoleh sertifikat pendidik. Sebaliknya, apabila hasil verifikasi portofolio tidak mencapai passing grade, guru secara otomatis menjadi peserta sertifikasi pola PLPG.

e Peserta PLPG terdiri atas guru yang memilih (1) sertifikasi pola PLPG, (2) pola PF tetapi tidak lulus tes awal atau tidak mencapai passing grade penilaian portofolio atau tidak lulus verifikasi portofolio (TLVP), dan (3) PSPL tetapi berstatus tidak memenuhi persyaratan (TMP). Waktu pelaksanaan PLPG ditentukan oleh Rayon LPTK sesuai ketentuan yang tertuang dalam Rambu-Rambu Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Profesi.

## **2.3 Beban Mengajar**

### **2.3.1 Pengertian Beban Mengajar**

Secara umum menurut Permendagri No. 12/2008 dalam Sitepu (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan,

akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Untuk mendapatkan tunjangan profesi seorang guru wajib memenuhi beban kerja. Dalam pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. (2) beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. (3) ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah (Rojai & Maulana. 2013: 157)

Guru yang telah lulus uji kompetensi sebagai guru profesional atau guru bersertifikat harus melaksanakan tugas mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu. Beban jam minimal ini harus dipenuhi, jika tidak bisa memenuhi maka ada tugas tambahan yang lain. Tugas tambahan yang dibebankan guru yang tidak memiliki 24 jam tatap muka per minggu antara lain kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala laboratorium, pembina ekstrakurikuler, dan kepala perpustakaan. Kepala sekolah dihargai 18 jam pelajaran, wakil kepala sekolah, kepala laboratorium, dan kepala perpustakaan sama, yaitu 12 jam. Sementara untuk pembina ekstrakurikuler dihargai 2 jam pelajaran.

### **2.3.2 Peraturan Pemerintah tentang Pemenuhan Beban mengajar**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang pemenuhan beban mengajar guru dan pengawas satuan pendidikan pasal 1:

- a) beban kerja guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah daerah.
- b) beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan adalah paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu, atau membimbing 40 (empat puluh) peserta didik bagi kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan dan konseling/konselor.
- c) beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 80 (delapan puluh) peserta didik bagi wakil kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan dan konseling/konselor.
- d) beban mengajar guru yang diberi tambahan sebagai kepala perpustakaan pada satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- e) beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- f) beban mengajar guru bimbingan dan konseling/konselor adalah mengampu bimbingan dan konseling paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik per tahun pada satu atau lebih satuan pendidikan.



- g) beban mengajar guru pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang pemenuhan beban mengajar guru dan pengawas satuan pendidikan Pasal 2:

- a) guru yang tidak dapat memenuhi beban kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 1 diberi tugas mengajar pada satuan pendidikan formal yang bukan satuan administrasi pangkalnya, baik negeri maupun swasta sebagai guru kelas atau guru mata pelajaran yang sesuai dengan sertifikat pendidik.
- b) bagi guru yang akan memenuhi kekurangan jam tatap muka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaksanakan paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkalnya.
- c) pemberian tugas mengajar pada satuan pendidikan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh:
- kepala dinas yang membidangi pendidikan kabupaten/kota untuk sekolah negeri;
  - kepala Kantor Departemen Agama kabupaten/kota untuk madrasah negeri;
  - Pejabat yang diberi tugas mengelola satuan pendidikan pada departemen/lembaga pemerintah nondepartemen di luar Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama untuk sekolah di lingkungannya.

- Kepala satuan pendidikan atau penyelenggara satuan pendidikan sesuai dengan kewenangannya, setelah mendapat persetujuan dari kepala dinas pendidikan kabupaten/kota atau Kepala Kantor Departemen Agama kabupaten/kota untuk sekolah/madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat.
  - kepala dinas pendidikan provinsi untuk satuan pendidikan khusus.
- (4) Pemberian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan atas kesepakatan bersama antara dinas pendidikan provinsi, dinas pendidikan kabupaten/kota, kantor departemen penyelenggara satuan pendidikan dan penyelenggara pendidikan mengenai kebutuhan guru pada satuan pendidikan, baik diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat.

#### **2.4 Hasil Penelitian yang Relevan**

Berikut ini adalah hasil kajian (review) dari laporan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sesuai dengan masalah atau tema pokok yang peneliti ajukan.

- 1) Budi Prasetyo dengan judul Pengembangan Kompetensi Profesional Guru SMP Se-Kecamatan Semarang Selatan Pasca Sertifikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kondisi kompetensi profesional guru SMP pasca sertifikasi se-kecamatan Semarang Selatan. (2) upaya pengembangan kompetensi profesional guru pasca sertifikasi di SMP se-kecamatan Semarang Selatan. (3) kendala-kendala dalam pengembangan kompetensi profesional guru SMP pasca sertifikasi se-kecamatan Semarang Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif presentase. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, dan dokumentasi. Kondisi kompetensi profesional guru SMP pasca sertifikasi se-kecamatan Semarang Selatan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini terlihat sebanyak 44 responden (89,80%) menyatakan kompetensi diri guru SMP se-kecamatan Semarang Selatan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan responden yang kompetensi profesional yang termasuk dalam kategori tinggi hanya 5 responden atau 10,20% upaya pengembangan kompetensi profesional guru dilakukan dengan cara secara aktif mengikuti seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) guru, serta dapat pula dengan aktif ikut dalam lokakarya-lokakarya. Kendala yang dihadapi oleh guru dalam mengembangkan kompetensi profesional dapat berasal dari dalam dan dari luar guru. Kendala dari dalam adalah keterbatasan waktu yang akan digunakan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan seminar, MGMP, maupun diklat. Sedangkan faktor dari luar adalah kendala yang berasal dari sekolah dimana minimnya dana untuk pengembangan guru, kesempatan yang terbatas dan minimnya sarana dan prasarana sekolah.

- 2) Bangkit Panji Anoraga dengan judul Kinerja Guru SMP Se Kota Semarang Pascasertifikasi. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik? Bagaimana perbedaan kinerja guru yang

bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik? Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik lebih baik daripada guru yang belum bersertifikat pendidik. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian *eksplanatif komparatif* dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP se kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional stratified random sampling menghasilkan 40 responden, yaitu 20 responden guru yang bersertifikat pendidik dan 20 responden adalah guru yang belum bersertifikat pendidik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran angket yang mengacu pada instrumen penelitian kinerja guru (IPKG I dan II). Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas instrumen serta uji beda rata-rata (Uji t) antara guru yang bersertifikat pendidik dengan guru yang belum bersertifikat pendidik untuk menguji hipotesis yang diajukan.

- 3) Dewi Sari Asih dengan judul Kompetensi profesional guru mata pelajaran teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di SMP Negeri se kabupaten kendal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) bagaimana kompetensi profesional guru mata pelajaran TIK, 2) bagaimana kemampuan dalam menyiapkan pembelajaran dan 3) bagaimana kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran TIK. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 guru SMP yang mengajar TIK SMP negeri se kabupaten kendal. sampel penelitian ini adalah 10 guru yang diambil

secara *cluster sampling*. Variabel yang diteliti meliputi kompetensi profesional, kesiapan guru dalam proses belajar mengajar dan kemampuan guru dalam melaksanakan belajar mengajar. Data diungkap menggunakan kuesioner untuk mengungkap kompetensi profesional dan observasi untuk mengungkap kesiapan dan pelaksanaan pembelajaran. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif persentase. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru TIK terutama dalam penguasaan materi masih tergolong kurang baik maka disarankan kepada guru TIK untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dibidang komputer. Disarankan kepada Dinas pendidikan, pemuda dan keolahragaan kabupaten kendal untuk memfasilitasi pelatihan-pelatihan tentang komputer bagi guru TIK SMP Negeri se kabupaten kendal.

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Sertifikasi guru merupakan program dari pemerintah untuk meningkatkan keprofesionalan guru. Untuk mendapatkan tunjangan profesi seorang guru wajib memenuhi beban kerja. Dalam pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. (2) beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Menurut Peraturan menteri No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, seorang guru harus menguasai empat

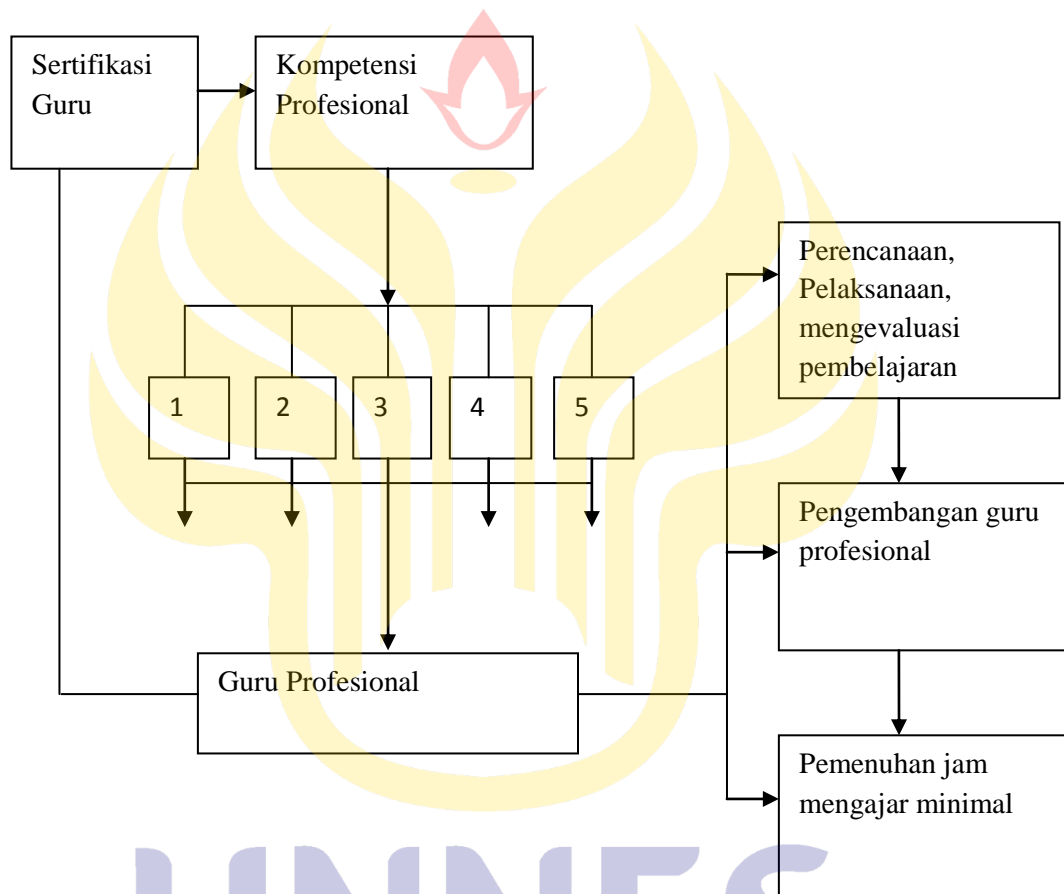
kompetensi, salah satunya adalah kompetensi profesional. Guru yang menguasai kompetensi profesional memiliki beberapa kriteria salah satunya yaitu mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Seorang guru profesional untuk menjadi lebih maju tidak lepas adanya unsur refleksi diri karena refleksi diri dapat mengembangkan profesional secara berkelanjutan.

Setiap guru untuk selalu menjaga tingkat keprofesionalannya, maka dibutuhkan upaya-upaya pengembangan kompetensi profesional. Upaya-upaya yang harus dilakukan adalah sebagai berikut: (1) rutin mengikuti diklat, seminar, loka karya dan pelatihan keguruan lainnya untuk mengembangkan kompetensi profesional, (2) mengembangkan silabus dan RPP sesuai dengan perkembangan zaman, (3) banyak mencari sumber pembelajaran dari berbagai media, (4) senang berinovasi mengenai metode pembelajaran dalam kelas, (5) melakukan penelitian tindakan kelas, (6) mengikuti berbagai kompetensi keguruan, (7) mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi.

Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran sangat mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar. Dengan adanya penilaian kinerja guru dalam proses pembelajaran maka hasilnya sangat menentukan dalam menunjang proses pendidikan yang dilaksanakan oleh guru itu sendiri. Karena kinerja yang baik merupakan tugas dan tanggung jawab seorang guru yang harus diembannya. Guru harus bisa menunjukkan bahwa dirinya mampu menghasilkan

prestasi kerja optimal dan profesionalisme dalam bekerja demi terciptanya pendidikan bermutu.

Menurut uraian kerangka berpikir di atas dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Berpikir

Keterangan :

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pembangunan yang diampu
3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara aktif
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru)



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada di bab IV maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kemampuan guru dalam menyiapkan proses pembelajaran di SMP se kecamatan kota Kendal dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik. Kesiapan guru yang termasuk dalam kategori baik tersebut karena adanya tuntutan dari sekolah dan kebiasaan-kebiasaan guru sebelumnya yang selalu menyiapkan proses pembelajaran secara baik.
2. Kemampuan guru pada pelaksanaan pembelajaran di SMP se kecamatan kota Kendal dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik. Dalam kegiatan ini kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru menciptakan kreatifitas dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun serta menyertakan siswa. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran.
3. Kemampuan guru dalam evaluasi pembelajaran di SMP se kecamatan Kota Kendal dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik. Dalam kategori ini kemampuan yang dituntut guru dalam penilaian adalah pengambilan keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan

belajar mengajar disesuaikan dengan kemampuan siswa, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang manakala siswa belum dapat mencapai tujuan pembelajaran.

4. Upaya pengembangan profesional guru dilakukan dengan mengikuti informasi IPTEK, mengembangkan berbagai model pembelajaran, menulis/menyusun diktat pelajaran, membuat alat/peraga untuk pembelajaran, mengikuti pelatihan terakreditasi kaitannya dengan profesi, mengikuti pendidikan kualifikasi kaitannya dengan profesi.
5. Untuk pemenuhan jam mengajar minimal 24 jam tatap muka perminggu sebagai syarat mendapatkan tunjangan profesi, dalam penelitian ini guru SMP se-kecamatan kota Kendal telah memenuhi syarat minimal mengajar 24 jam tatap muka.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan sehubungan kinerja guru SMP se kecamatan kota Kendal dalam hal perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengembangan profesi dan pemenuhan jam mengajar minimal yang sudah termasuk dalam kategori baik maka perlu dipertahankan dan dikembangkan secara terus menerus sehingga kemampuan guru semakin lama tidak berkurang tetapi selalu bertambah.

Untuk guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi agar terus mengembangkan kompetensinya, baik pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Dan untuk dinas pendidikan untuk lebih melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi guru-guru terutama dalam aspek pedagogik maupun bidang studi.

Hal ini penting agar guru selalu dapat meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik.



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## Daftar Pustaka

- Ali, Muhammad. 1987. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Angkasa: Bandung.
- Anoraga, Bangkit Panji. 2011. *Kinerja Guru SMP Se Kota Semarang Pasca Sertifikasi*. Skripsi. Semarang: KTP UNNES.
- Anwar, Arifin. 2006. “*dialog UUGD*” makalah disajikan dalam seminar UUGD di Universitas Negeri Malang, 1 April.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_.2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_.1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional RI Nomor 39 Tahun 2009. *Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan*.
- Depdiknas. 2008. *Instrumen pengawasan sekolah*. Jakarta.
- Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007 *Tentang Pedoman Penetapan Peserta dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*.
- Hobson, A. J. et al. (2010). *International Approaches to Teacher Selection and Recruitment, OECD Education working Papers*, No. 47, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5kmbphhh6qmx-en>.
- Isabella. 2016. *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kota Palembang*. JPDP. Vol. 1 No. 1 (diakses, 16 Februari 2017).
- Kamus besar bahasa indonesia versi online <http://kbbi.web.id/guru>.
- Kompas 21 november 2016 (susanti agustina/litbang kompas) mengangakat martabat profesi guru. Diunduh tanggal 4 february 2017 dari <https://www.pressreader.com/>.

- Margaret, Raymond. et al. (2001). *Teach For America: An Evaluation of Teacher Differences and Student Outcomes In Houston, Texas*. Smith Richardson Foundation Packard Humanities Institute.
- Muna, T. & Sutjiroso, Bambang. 2012. *Pengaruh Profesionalisme guru mata pelajaran produkti Dan Karakteristik Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Jurusan Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Yogyakarta*. (<http://eprints.uny.ac.id/9968/1/jurnal.pdf> diakses, 3 Maret 2017)
- Mustofa. 2007. *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*. JEP. Vol. 4 No. 1 (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jep/article/viewFile/619/476>) diakses, 3 Maret 2017).
- Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan.
- Prasetyo, Budi. 2013. *Pengembangan Kompetensi Profesional Guru SMP Se-Kecamatan Semarang Selatan Pasca Sertifikasi*. Skripsi. Semarang: KTP UNNES.
- Prawiradilaga, Dewi Salma. 2014. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Kencana, Prenada Media Group.
- Riva'i dan Basry. 2004. *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rojai & Maulana, Risa. 2013. *Panduan Sertifikasi Guru Berdasarkan Undang-Undang Guru & Dosen*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Rohman, Arif. 2013. *Memahami Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Bandung: CV. YRAMA WIDYA.
- Saondi, O. Dan Suherman, A. 2009. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Seels dan Richey. 1994. *Teknologi Pembelajaran : Definisi dan Kawasannya*. Jakarta: Unit Penerbit Universitas Negeri Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1 Cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitepu, Agripa. 2013. *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. JEMBA. Vol. 1 No. 4 (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=109160&val=1025> diakses, 3 Maret 2017).

- Sudarmanto. 2009. *Indikator Kinerja Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- \_\_\_\_\_.2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiharto. 2006. *Mengenal Sertifikasi Profesi Guru*. Semarang: FIK UNNES.
- Suharso, Yohanes. 2013. *Peran dan Tanggung Jawab Guru Sebagai Tenaga Profesional*. FPIPS IKIP Veteran Semarang. Vol : XX, No : 4, OKTOBER 2013.
- Sukmadinata, N. S. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Surya, Mohamad. 2013. *Psikologi Guru Konsep Dan Aplikasi dari Guru, untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Trianto dan Tutik, T.T. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi & Kesejahteraan*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.