KINERJA GURU SMP SE KOTA SEMARANG PASCA SERTIFIKASI

Skripsi

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Teknologi Pendidikan

Oleh

Bangkit Panji Anoraga
1102406028

JURUSAN KURIKULUM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof.Dr. Haryono, M. Psi.	**Drs. Suripto M.Si**
NIP. 196202221986011001	NIP. 195508011984031005

Mengetahui

Ketua Jurusan

Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Drs Budiyono, M.S.

NIP. 196312091987031002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul

Kinerja Guru SMP Se Kota Semarang Pasca Sertifikasi

disusun oleh

Nama : Bangkit Panji Anoraga

NIM : 1102406028

telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi FIP Universitas Negeri Semarang pada tanggal 4 Agustus 2011.

Panitia:

Ketua

Drs. Hardjono, M.Pd
NIP. 195108011979031007

Sekretaris

Heri Triluqman BS, S.Pd
NIP. 198201142005011001

Anggota Penguji:

Penguji I/Ketua Penguji

Dr. Titi Prihatin, M.Pd
NIP. 196302121999032001

Penguji II/Pembimbing I

Prof. Dr. Haryono, M.Psi
NIP. 196202221986011001

Penguji III/Pembimbing II

Drs.Suripto, M.Si
NIP. 195508011984031005

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Juli 2011

Bangkit Panji Anoraga
NIM. 1102406028

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- "Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui" (Q.S Al-Baqarah: 216).
- Ditengah-tengah kesulitan, selalu tersimpan kesempatan (Albert Einstein).
- Hidup bukan permainan pikiran tapi perbuatan.

Kupersembahkan Untuk :

1. Kedua orang tuaku Ayah bunda terima kasih atas kasih sayang dan doa kalian kepadaku
2. Diah Unggul Pratiwi dan Tabah Jaya Pamungkas yang selalu menjadi seorang adik yang baik untukku.
3. Alm. Denny Arya Nainggolan.
4. Yesy Untary, Terima kasih cinta.
5. Sahabatku di Azura kos yang selalu membuatku bersemangat
6. TP '06 Community.
7. Almamaterku, yang membuat aku terus belajar.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

SARI

Anoraga, Bangkit Panji. 2011. ***Kinerja Guru SMP Se kota Semarang Pasca Sertifikasi.*** Skripsi, Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Prof. Dr. Haryono, M.Psi, Pembimbing II: Drs. Suripto M.Si

Kata Kunci: kinerja guru, pasca sertifikasi,

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 kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik.

Jenis Penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian ekplanatif 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 respoden, yaitu 20 responden adalah guru yang bersertifikat pendidik dan 20 respoden adalah guru yang belum bersertifikat pendidik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran angket yang mengacu pada instrumen penilaian kinerja guru (IPKG I dan II). Analisis data dalam penelitian 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.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik sebesar 88,5, sedangkan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik sebesar 66,5. Kemudin sebesr 85% kinerja guru yang bersertifikat masuk kriteria sangat tinggi, sedangkan 75% kinerja guru yang belum bersertifikat masuk pada kriteria cukup. Berarti kinerja guru bersertifikat lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik. Kemudian pada uji t diperoleh t_{hitung} (13,6) > t_{tabel} (2,02) yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang bersertifikat pendidik dengan guru yang belum bersertifikat pendidik. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan : bahwa terdapat perbedaan kinerja guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik, dan kinerja guru yang bersertifikat pendidik lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik.

Berdasarkan simpulan di atas, maka disarankan yang pertama agar guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik agar terus mengembangkan kompetensinya, baik, pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional, yang kedua agar guru bersertifikat pendidik terus memperbaiki kompetensinya, yang ketiga agar dinas pendidikan untuk lebih melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi guru-guru terutama dalam aspek pedagogik maupun bidang studi, dan yang terakhir adalah peneliti lain diharapkan dapat

menindaklanjuti dan mengembangkan hasil penelitian yang telah dicapai, sehingga wawasan dan ilmu pengetahuan semakin berkembang luas.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

KATA PENGANTAR

Syukur atas semua nikmat kepada Allah SWT, Nabi Agung Muhammad SAW atas semua teladan dan kemuliaannya. Kekuatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan sebagian dari amanah dalam kerangka kewajiban menuntut ilmu, semoga memberi kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan terwujudnya kehidupan yang lebih baik untuk kita bersama. Pengalaman terbaik senantiasa memberi kekuatan untuk perbuatan yang lebih bermanfaat, perjalanan menyelesaikan pendidikan tinggi di Universitas Negeri Semarang adalah pengalaman dan pembelajaran berharga.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi S1 di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Hardjono, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Drs. Budiyono, M.S, Ketua Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengarahan dan semangat kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Negeri Semarang.

4. Prof. Dr. Haryono, M.Psi, Pembimbing I yang dengan tulus membimbing penulis, mengarahkan dan memotivasi sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan baik.
5. Drs. Suripto, M.Si Pembimbing II yang dengan tulus membimbing penulis, mengarahkan dan memotivasi sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan baik.
6. Dosen penguji yang menyempatkan waktunya untuk menguji skripsi ini, dengan keikhlasan dan ketulusan hati memberi pengarahan dan petunjuk.
7. Kedua orang tuaku, adikku, dan sandaran hatiku yang selalu memberikan kepercayaan dan dorongan semangat untuk mencapai semua cita dan asa.
8. Guru-guru SMP se kota Semarang yang telah membantu proses penelitian terima kasih atas partisipasinya.
9. Hima Kurtekdik 2008 dan BEM FIP 2010 terima kasih atas kesempatannya untuk belajar dengan kalian.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pembaca.

Semarang, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN iii

PERNYATAAN iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

SARI vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR BAGAN xiv

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Manfaat Penelitian 6

1.5 Pembatasan Masalah 6

1.6 Penegasan Istilah 7

BAB 2 KAJIAN TEORITIK 8

2.1 Teknologi Pendidikan 8

2.1.1 Definisi Teknologi Pendidikan 8

2.1.2 Kawasan Teknologi Pendidikan..... 14

2.2 Kinerja Guru..... 19

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru 19

2.2.2 Metode Penilaian Kinerja..... 22

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja..... 24

2.3 Guru 32

2.3.1 Pengertian Guru 32

2.3.2 Fungsi dan Peranan Guru..... 33

2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi Guru, Subkompetensi, dan Indikatornya..... 38

2.4 Guru Profesional 43

2.5 Sertifikasi Guru..... 51

2.5.1 Pengertian Sertifikasi Guru 51

2.5.2 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi 52

2.5.3 Kedudukan Sertifikasi 53

2.5.4 Mekanisme Sertifikasi Guru 55

2.6 Kerangka Berpikir..... 61

2.7 Hipotesis..... 63

BAB 3 METODE PENELITIAN..... 64

3.1 Jenis dan Desain Penelitian..... 64

3.2 Populasi dan sampel 64

3.2.1 Populasi 64

3.2.2 Sampel..... 65

3.3 Variabel Penelitian 65

3.3.1 Variabel Independen 65

3.3.2 Variabel Dependen 66

3.4 Teknik Pengumpulan Data 66

3.5 Instrumen Penelitian 67

3.6 Validitas dan Reliabilitas 67

3.6.1 Uji Validitas 67

3.6.2 Uji Reliabilitas 69

3.7 Tahapan Penelitian 70

3.8 Teknik Analisis Data 71

3.8.1 Uji T 71

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 73

4.1 Hasil Penelitian 73

4.1.1 Kinerja Guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik 74

4.1.2 Deskripsi Kompetensi guru 78

4.1.3 Perbedaan kinerja guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik 83

4.2 Pembahasan 85

4.2.1 Kinerja Guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik 85

4.2.2 Perbedaan kinerja guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik 90

BAB 5 PENUTUP..... 94

5.1 Simpulan 94

5.2 Saran..... 94

DAFTAR PUSTAKA 96

LAMPIRAN..... 98

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

2.1 Perbedaan Definisi Teknologi Pendidikan 12

4.1 Analisis deskriptif kinerja guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik 74

4.2 Distribusi frekuensi tingkat kinerja guru 76

4.3 Perbedaan kinerja guru yang bersertifikat bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik 84

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR BAGAN

Bagan **Halaman**

2.1 Alur Sertifikasi bagi Guru Dirjen Dikti 2011 58

2.2 kerangka berpikir 62

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Kawasan Teknologi Pendidikan 14

2.2 Hubungan Antar Kawasan Teknologi Pendidikan 17

2.3 Model Elementer Proses Belajar Mengajar 29

4.1 Perbandingan rata-rata 77

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Instrumen Penelitian	99
2	Hasil perhitungan Validitas	103
3	Hasil perhitungan Reliabilitas	105
4	Hasil perhitungan Uji perbedaan dua rata-rata	106
5	Data penelitian	107
6	Hasil Analisis Kompetensi Pedagogik	108
7	Hasil Analisis Kompetensi Kepribadian	109
8	Hasil Analisis Kompetensi Sosial	110
9	Hasil Analisis Kompetensi Profesional	111
10	Daftar Nama Respoden	112

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri.

Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian rupa sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah di posisikan mempunyai peran ganda bahkan multifungsi. Mereka di tuntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua, setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan,

sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2008:1).

Sayangnya dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa (Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2008:1). Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Menurut Smith dalam Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah "…. *Output drive from processes, human or otherwise*", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2002:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : "*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* "

(prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Sehubungan dengan penjelasan di atas mengutip apa yang dikemukakan Uzer (1996:72) yang mengelompokkan tiga tugas pokok guru yang harus tampak dalam kinerjanya yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Ketiga tugas pokok tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, tugas dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa; kedua, tugas guru pada bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikannya hendaknya dapat menjadikan motivasi bagi siswa dalam belajar dan ketiga, tugas guru dalam bidang kemasyarakatan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa menuju kepada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila. Uzer (1996:81) juga menjelaskan bahwa proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan kompetensi guru. Agar peranan guru dalam proses pembelajaran semakin bermakna maka guru harus dapat berperan sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator dan fasilitator dan sebagai evaluator.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam pendidikan, pemerintah Indonesia selalu berupaya meningkatkan kinerja guru sebagai profesi melalui

pemberian sertifikat pengajar kepada guru yang dianggap layak. Menurut kemendiknas, pemberian sertifikat kepada guru bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru dan meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Tetapi pada kenyataannya, peningkatan kinerja guru yang sudah lulus sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Demikian temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru (*KOMPAS.com*). Kami baru mengolah data survey 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan. Kenyataan itu perlu dicermati supaya tujuan peningkatan mutu dan profesionalisme guru usai sertifikasi benar-benar tercapai (Unifah, 2011:1).

Menurut Unifah , peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai tidak mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri. Kondisi itu memang sudah diduga sebelumnya bahwa seminar atau pelatihan pendidikan yang banyak diminati hanya untuk kepentingan sertifikasi, bukan ilmunya (Unifah, 2011:1). Lebih lanjut Unifah mengemukakan,

demi menjaga mutu guru yang sudah lulus sertifikasi, perlu adanya pola pembinaan yang terpadu dan berkelanjutan kepada guru-guru mulai dari tingkat sekolah, pengawas, dinas pendidikan di daerah, dan departemen pendidikan nasional. Perlu ada penilaian kinerja yang terukur dan ketat, tetapi jangan hanya bersifat normatif.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk mengadakan suatu studi komparatif tentang kinerja guru SMP yang sudah bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik di kota semarang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik?
2. Bagaimana perbedaan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.
2. Untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

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

2. Manfaat praktis

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

1. Dapat menjadi masukan bagi para pakar dan pengamat pendidikan untuk lebih berpikir dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Dapat menjadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah khususnya Dinas Pendidikan dalam pembuatan kebijakan pendidikan di masa mendatang.
3. Dan guru juga dapat lebih mengembangkan keprofesionalannya dalam mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan nasional Indonesia.

1.5 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya perluasan masalah yang diteliti, maka dalam penelitian tentang kinerja guru yang dimaksud peneliti adalah kinerja guru dalam :

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Kepribadian
3. Kompetensi Sosial
4. Kompetensi Profesional

1.6 Penegasan Istilah

Berkaitan dengan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mempertegas istilah-istilah yang digunakan, dan untuk menghindari terjadinya kesalahan penafsiran mengenai judul skripsi, serta untuk memperoleh gambaran yang jelas dan mengarah pada tujuan penelitian, maka perlu ditegaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun istilah-istilah tersebut meliputi beberapa hal sebagai berikut :

1. Kinerja Guru

Pengertian kinerja menurut Anwar (2001:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Pengertian kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMP se-kota semarang yang dilihat dari empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional baik yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik pasca sertifikasi.

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 tingkat menengah pertama (SMP).

3. Sertifikasi

Pengertian Sertifikasi sendiri secara yuridis tertuang dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Yang dimaksud sertifikasi dalam penelitian ini adalah sertifikat pendidik yang diperoleh oleh guru setelah mengikuti proses sertifikasi.

PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB 2
KAJIAN TEORITIK

2. 1 Teknologi Pendidikan

2.1.1 Definisi Teknologi Pendidikan

Teknologi pendidikan merupakan bagian dari pendidikan, yang berkepentingan dengan segala aspek pemecahan masalah belajar manusia melalui proses yang rumit dan saling berkaitan, juga ikut serta berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui cara-caranya yang khas (Prawiradilaga dan Siregar, 2008:2). Kata teknologi seringkali oleh masyarakat diartikan sebagai alat elektonik. Tapi oleh ilmuwan dan ahli filsafat ilmu pengetahuan diartikan sebagai pekerjaan ilmu pengetahuan untuk memecahkan masalah praktis. Jadi teknologi lebih mengacu pada usaha untuk memecahkan masalah manusia (Yusro, 2009:1). Dalam perkembangannya, terminologi teknologi pendidikan dipersempit menjadi teknologi pembelajaran. Hal ini terkait dengan fungsi teknologi pendidikan yang mengarah pada upaya pemecahan masalah belajar yang terjadi pada diri manusia, berlangsung sepanjang hayat, dimana saja, kapan saja, dengan cara apa saja, dan dengan apa dan siapa saja. Disamping itu, penggunaan terminologi pembelajaran, didasarkan pada pertimbangan bahwa belajar merupakan aktivitas manusia yang lebih terfokus, lebih terkontrol, lebih terukur dibandingkan dengan aktivitas pendidikan.

Istilah teknologi berasal dari bahasa Yunani *technologis*. *Technie* berarti seni, keahlian atau sains dan logos berarti ilmu. Teknologi pendidikan dalam arti

sempit merupakan media pendidikan yaitu hasil teknologi sebagai alat bantu dalam pendidikan agar berhasil guna, efisien, dan efektif (Syukur Fatah, 2008:3). Menurut Mackenzie (1976) teknologi pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan alat untuk mencapai atau menemukan solusi permasalahan.

Menurut Seal dan Richey (1994:1) definisi Teknologi pendidikan

adalah :

> *Instructional Technology is the theory and practice of design, development, utilization, management and evaluation of processes and resources for learning. According to the 1994 definition, Instructional Technology is: (1) the theory and practice; (2) of design, development, utilization, management and evaluation; (3) of processes and resources; (4) for learning.*

Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa teknologi pendidikan adalah kajian tentang teori dan praktik dari lima bidang kerja atau kawasan teknologi pendidikan yang memberikan sumbangan secara teori dan praktik yang dapat dijadikan sebagai landasan profesi teknologi pendidikan. Tiap kawasan teknologi pendidikan berdiri sendiri meskipun dalam sistem saling berkaitan satu sama lain.

Dijelaskan definisi teknologi pendidikan dalam AECT (1994) adalah teori dan praktek dalam desain, pengembangan, pemanfaatan, pengelolaan, serta evaluasi tentang proses dan sumber untuk belajar. Definisi Teknologi Pendidikan pada tahun 1994, dirumuskan dengan berlandaskan lima bidang garapan teknologi pendidikan, yaitu: kawasan desain, kawasan pengembangan, kawasan pemanfaatan, kawasan pengelolaan, dan kawasan penilaian.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Dick and Carry (2006), yang menyatakan bahwa :

PERPUSTAKAAN UNNES

> *Educational and Instructional Technology are very similar but also very different. To contrast the terms Educational Technology is the blending of education and technology, which makes it more of a general term (Educational Technology, 2006). Educational Technology can refer to any form or use of technology in an educational format. This could be a school or an office teaching environment. Instructional technology is more of a system approach with the purpose to affect and effect learning (AECT, 2006). To define the term Instructional development one must understand steps of the ADDIE model. Each individual step has an outcome that feeds the succeeding step. The step are: Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation.*

Sedangkan definisi Teknologi Pendidikan dalam AECT 2004, adalah:

> *Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating; using; and managing appropriate technological processes and resources.*
> *(Teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis dalam upaya memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan/memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat)*

Dari definisi di atas mengandung beberapa elemen kunci yaitu : Studi, pemahaman teoritis, sebagaimana dalam praktek teknologi pendidikan memerlukan konstruksi dan perbaikan pengetahuan yang berkelanjutan melalui penelitian dan refleksi praktek yang tercakup dalam istilah studi; etika praktek, mengacu kepada standar etika praktis sebagaimana didefinisikan oleh Komite Etika AECT mengenai apa yang harus dilakukan oleh praktisi Teknologi Pendidikan fasilitasi, pergeseran paradigma kearah kepemilikan dan tanggung jawab pembelajar yang lebih besar telah merubah peran teknologi dari pengontrol menjadi pemfasilitasi; Pembelajaran, Pengertian pembelajaran saat ini sudah berubah dari beberapa puluh tahun yang lalu. Pembelajaran selain berkenaan dengan ingatan juga berkenaan dengan pemahaman; peningkatan, peningkatan

berkenaan dengan perbaikan produk, yang menyebabkan pembelajaran lebih efektif, perubahan dalam kapabilitas, yang membawa dampak pada aplikasi dunia nyata; kinerja, kinerja berkenaan dengan kesanggupan pembelajar untuk menggunakan dan mengaplikasikan kemampuan yang baru didapatkannya.

Tabel 2.1

Perbedaan Definisi Teknologi Pendidikan Tahun 1994 dan 2004

Definisi 1994	Definisi 2004
1. Menekankan pada teori dan praktek praktek	1. Menekankan pada studi dan etika
2. Pokok kegiatan adalah desain, pengembangan dan penggunaan, pemanfaatan, pengelolaan, dan penilaian	2. Penciptaan, pengaturan,
3. Tujuan untuk keperluan belajar	3. Tujuan memfasilitasi pembelajaran
4. Utilisasi proses & sumber belajar	4. Utilisasi proses dan sumber daya teknologi

Berdasarkan tabel perbedaan definisi teknologi pendidikan dijelaskan bahwa untuk poin 1, definisi 2004 sudah lebih spesifik karena menekankan pada studi dan etika praktek; Poin 2, definisi 2004 memiliki kekurangan karena tidak mencakup untuk penilaian; Poin 3 sudah berkenaan dengan perubahan paradigma, dimana teknologi pembelajaran hanya memfasilitasi pembelajaran artinya faktor-faktor lain dianggap sudah ada; Poin 4, definisi 2004 sudah lebih luas karena yang dikelola bukan hanya semata proses dan sumber belajar, tetapi lebih jauh sudah mencakup proses dan sumber daya teknologi. Secara singkat dapat dikatakan

bahwa definisi 2004 sudah mencakup aspek etika dalam profesi, peran sebagai fasilitator, dan pemanfaatan proses dan sumber daya teknologi.

Dick and Carey (2006), menyatakan bahwa :

> Pendidikan dan instruksional teknologi sangat mirip, tetapi juga sangat berbeda. Untuk sebaliknya istilah teknologi pendidikan adalah "perpaduan antara pendidikan dan teknologi, yang membuatnya lebih umum istilah" (Teknologi Pembelajaran, 2006). Teknologi pendidikan dapat merujuk kebentuk apapun atau penggunaan teknologi dalam pendidikan formal.

Instruksional teknologi lebih dari pendekatan sistem dengan tujuan untuk mempengaruhi dan efek belajar (AECT, 2006). Sedangkan, desain instruksional merupakan desain pembelajaran berlandaskan pendekatan sistem yang bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien dengan menggunakan model ADDIE yaitu: *Analyze* (menganalisis), *Design* (mendesain), *Develop* (mengembangkan), *Implement* (melaksanakan), dan *Evaluate* (mengevaluasi).

Teknologi pendidikan merupakan bidang garapan yang tidak digarap oleh bidang atau disiplin lain. Penggarapan itu dilakukan dengan sistematik dan sistemik. Teknologi pendidikan berusaha menjelaskan, meringkaskan, memberikan orientasi, dan mensistematiskan gejala, konsep, teori yang saling berkaitan dan menggabungkannya menjadi satu, yang merupakan pendekatan isomeristik.

Selain itu teknologi pendidikan berusaha mengidentifikasikan hal-hal yang belum terpecahkan, dan mencari cara-cara baru yang inovatif sesuai dengan perkembangan budaya dan hasrat untuk memperbaiki dirinya (Miarso, 2004).

PERPUSTAKAAN UNNES

2.1.2 Kawasan Teknologi Pendidikan

Desain, pengembangan, pemanfaatan, pengelolaan, dan penilaian adalah lima kawasan teknologi pendidikan yang harus dikembangkan untuk mengidentifikasi hubungan timbal balik dari teori dan praktek pembelajaran serta penelitian yang dilakukan untuk melihat kebenaran teori yang ada (*google.com*) Untuk melihat keterkaitan antara teori, praktek, dan penelitian maka akan diuraikan setiap kawasan teknologi pendidikan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kawasan Teknologi Pendidikan

Berikut akan dideskripsikan masing-masing domain dalam kawasan teknologi pendidikan di atas adalah :

1. Kawasan Desain

Desain merupakan proses untuk menentukan kondisi belajar. Tujuannya adalah untuk menciptakan strategi dan produk pada tingkat makro, seperti program dan kurikulum, dan pada tingkat mikro seperti pelajaran dan modul (Seels dan Richey, 1994:32). Kawasan desain meliputi empat cakupan utama dari teori dan praktek yaitu : desain sistem pembelajaran, desain pesan, strategi pembelajaran, dan karakteristik pebelajar.

2. Kawasan Pengembangan

Pengembangan adalah proses penterjemahan spesifikasi desain ke dalam bentuk fisik. Kawasan pengembangan mencakup banyak variasi teknologi yang digunakan dalam pembelajaran (http://www.google.co.id). Walaupun demikian tidak terlepas dari teori dan praktek yang berhubungan dengan belajar dan desain. Di dalam kawasan pengembangan terdapat keterkaitan antara teknologi dan teori yang mendukung desain pesan maupun strategi pembelajaran. Kawasan pengembangan dapat dikategorikan ke dalam empat macam, yaitu: teknologi cetak, teknologi audiovisual, teknologi berbasis komputer, dan teknologi terpadu.

3. Kawasan Pemanfaatan

Pemanfaatan adalah tindakan menggunakan metode dan model instruksional, bahan dan peralatan media untuk meningkatkan suasana pembelajaran atau aktivitas menggunakan proses dan sumber untuk belajar (Seels

dan Richey, 2000:50) Pemanfaatan merupakan kawasan teknologi pembelajaran tertua mendahului kawasan desain dan produksi media pembelajaran yang sistematis. Pemanfaatan merupakan aktivitas menggunakan proses dan sumber untuk belajar. Fungsi dari kawasan pemanfaatan adalah untuk memperjelas hubungan pebelajar dengan bahan dan sistem pembelajaran. Kawasan pemanfaatan meliputi: pemanfaatan media, difusi inovasi, implementasi dan institusionalisasi, serta kebijakan dan regulasi.

4. Kawasan Pengelolaan

Pengelolaan meliputi pengendalian teknologi pembelajaran melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan supervisi. Kawasan pengelolaan bermula dari administrasi pusat media, program media, dan pelayanan pemanfaatan media (Seels dan Richey, 2000:54). Secara singkat ada empat kawasan dalam kawasan pengelolaan, yaitu: pengelolaan proyek, pengelolaan sumber, pengelolaan sistem, pengelolaan informasi.

5. Kawasan Penilaian

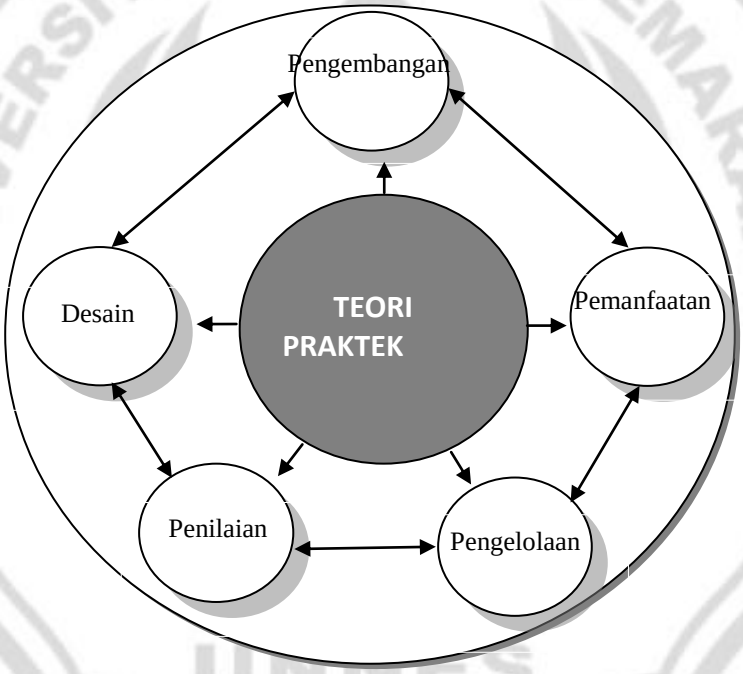
Penilaian adalah proses penentuan memadai tidaknya pembelajaran dan belajar yang mencakup analisis masalah; pengukuran acuan patokan; penilaian formatif; dan penilaian sumatif (Seels dan Richey, 2000:57).

Hubungan antar lima kawasan teknologi pembelajaran tidak linier, tetapi saling melengkapi, terbukti dengan ditunjukkannya lingkup penelitian dan teori dalam setiap kawasan. Hubungan antar kawasan juga bersifat sinergetik. Sebagai contoh, seorang praktisi yang bekerja dalam kawasan pengembangan

menggunakan teori dari kawasan desain, seperti teori desain sistem pembelajaran dan desain pesan.

Seorang praktisi yang bekerja dalam kawasan desain menggunakan teori mengenai karakteristik media dari kawasan pengembangan dan kawasan pemanfaatan dan teori mengenai analisis masalah dan pengukuran dari kawasan penilaian.

Sifat saling melengkapi dari hubungan antar kawasan dalam bidang dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :



Gambar 2.2 Hubungan antar Kawasan dalam Bidang TP

Dari gambar di atas dapat terlihat bahwa setiap kawasan memberikan kontribusi terhadap kawasan yang lain dan kepada penelitian maupun teori yang digunakan bersama oleh semua kawasan. Sebagai contoh, teori yang digunakan bersama ialah teori mengenai umpan balik yang dalam beberapa hal digunakan

oleh setiap kawasan. Umpan balik dapat masuk dalam strategi pembelajaran maupun dalam desain pesan. Putaran umpan balik digunakan dalam sistem pengelolaan, dan penilaian juga memberikan umpan balik (Seels, 1994:28).

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.

Berdasarkan uraian di atas dan 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 dalam penelitian ini peneliti membahas mengenai kinerja guru, hal ini berhubungan dengan ranah pengukuran acuan patokan. Ranah pengukuran acuan patokan adalah ranah dalam kawasan penilaian yang membhas 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 yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan atau kompetensi guru dalam empat 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.

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, kinerja guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan

pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Menurut Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. 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.

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 tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
Fattah (1999:19) prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu,
Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Riva'i dan Basri (2004:13) adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengetian 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 akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

Untuk mengetahui tingkat kinerja guru, maka, dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja menurut Rivai 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; indentifikasi 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 dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

2.2.2 Metode Penilaian Kinerja

Baik para teoritis maupun praktisi berpendapat bahwa penilaian terhadap prestasi kerja pada pegawai merupakan aspek yang sangat penting dari manajemen pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, dalam hal ini guru, searah dengan tujuan pelaksanaan sertifikasi guru. Menurut Siagian (2008:234) secara teori, berbagai metode dan teknik penilaian prestasi kerja yaitu untuk menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif dalam satu kurun waktu tertentu guna kepentingan mutasi maupun pengembangan karir pegawai. Untuk mencapai keduanya, pemahaman yang mendalam terhadap metode penilaian itu menjadi sangat penting.

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

1) 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 tertentu

2) Metode Checklist; kriteria penilaian telah ditentukan sebelumnya, penilai tinggal memberikan tanda checklist terhadap aspek yang dinilai
3) Metode pilihan terarah; berisi serangkaian pernyataan, baik yang bersifat posistif 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
4) Metode insiden kritikal; yaitu peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai, yang menggambarkan perilaku positif maupun negatif pegawai yang bersangkutan
5) 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
6) Metode evaluasi lapangan; dilakukan oleh tim penilai ahli yang bertugas pada bagian kepegawaian
7) Metode tes dan observasi; penilaian dilakukan melalui serangkai tes baik tertulis maupun lisan terkait dengan prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan

8) Metode atau pendekatan-pendekatan yangn bersifat komparatif; yaitu membandingkan antara prestasi kerja pegawai yang 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.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Whittaker (dalam Sedarmayanti, 2009:195) penilaian kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

Dijelaskan (Sedarmayanti, 2009:196) Pengukuran kinerja memiliki peran penting sebagai alat manajeman yang bertujuan untuk :

1) Memastikan pemahaman pelaksanan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk melakukan perbaikan kinerja.
4) Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.

PERPUSTAKAAN UNNES

5) Menjadi alat komunikasi antar pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
8) Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
9) Menungkap permasalahan yangn terjadi, dan menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.

Schuler dan Jackson (Widodo, 2009) menjelaskan bahwa:

> Ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu: 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang, 2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu, 3) pemeliharaan sistem, dan 4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Efektivitas dari penilaian kinerja di atas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran strategis yang ingin dicapai. Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah: orang yang dinilai (guru), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan, perusahaan atau institusi.

Bagi pegawai atau guru yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja menurut Rivai dan Basri (2004:168), antara lain:

> (1) meningkatkan motivasi; (2) meningkatkan kepuasan hidup; (3) adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka; (4) umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif; (5) pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar;

> (6) pengembangan tantang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin; (7) adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas; (8) peningkatan pengertian tentang nilai pribadi; (9) kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya; (10) suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut; (11) adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan; (12) kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan, dan; (13) meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai, dalam hal ini guru, sehingga, motivasi kerja meningkat. Seiring dengan meningkatnya motivasi kerja, maka aspek-aspek lainnya yang terdapat dalam kinerjapun ikut meningkat yang pada akhirnya mampu mendatangkan manfaat baik kepada pegawai/ guru, maupun institusi atau unit kerjanya.

Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Suprapto (dalam dale timpe, 1999:14) dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal.

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.

Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan, sedangkan upaya berhubungan dengan apa yang akan dilakukan. Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat dilingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kinerja guru, interaksi antara faktor internal dengan eksternal untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas tertentu merupakan unsur yang membentuk kinerja.

Pada hakikatnya 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 seseorang 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/tugas tersebut.

Dengan pemahaman mengenai konsep kinerja sebagaimana dikemukakan di atas, 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 di sekolah 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 di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan

perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/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/belajar mengajar, peran guru amat penting dalam mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif bagi pencapaian tujuan pendidikan, secara sederhana dalam suatu kegiatan pendidikan/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. Dengan demikian secara sederhana model proses pembelajaran dimana guru berperan di dalamnya dapat di lihat dalam gambar berikut :

Gambar 2.3 Model Elementer Proses Belajar Mengajar
(Sumber Abin Syamsuddin Makmun, 2001:155)

Gambar di atas menunjukan bahwa dalam proses pembelajaran/pendidikan 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. Sementara itu langkah 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 peroses pembelajaran yang efektif. Sedangkan langkah evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hasil peroses pembelajaran, apakah telah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Hasil evaluasi ini merupakan bahan penting untuk memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

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. Dalam konteks tersebut

berarti bahwa penilaian atas kinerja guru merupakan penjumlahan komulatif atas semua unsur kompetensi sebagai satu kesatuan yang utuh. 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. Lebih lanjut dalam PP tersebut disebutkan bahwa standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti yang selanjutnya dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, kompetensi guru kelas SD/MI. dan kompetensi guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK (untuk guru kelompok mata pelajaran normative dan adaptif).

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.

2.3 Guru

2.3.1 Pengertian Guru

Guru adalah individu yang memiliki tugas membimbing belajar, sebagai model pemecahan masalah, sebagai katalisator dalam memprakarsai proses belajar, sebagai pembantu dalam proses belajar, sebagai teman siswa dalam mengkaji dan memecahkan masalah (Anni, 2006:102-103).

Menurut Sardiman (2005:25) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Di dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, guru ialah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya/profesinya) mengajar (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990:288).

Pengertian Guru Dalam Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen 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 sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada semua jenjang pendidikan.

2.3.2 Fungsi dan Peranan Guru

Pada dasarnya masyarakat berpendapat bahwa seorang guru yang baik adalah guru yang mampu untuk mengajarkan kemampuan-kemampuan tertentu kepada siswanya agar siswa tersebut dapat mempunyai kemampuan yang diajarkan guru tersebut. Kemampuan-kemampuan tersebut secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga hal pokok, meliputi; 1) Memberikan pengetahuan (*knowledge*); 2) Meneguhkan sikap (*attitude*); 3) Memberikan keterampilan (*skill*).

Ditambahkan oleh Buchori (dalam Salim, 2007:06) identitas individu guru yang baik, berkualitas, dan dapat menjadi seorang anutan bagi siswa-siswanya, adalah sebagai berikut :

> (1) Gemar menimba ilmu, sikap terbuka pada informasi dan segala pengetahuan yang bersifat baru. Merupakan identitas guru yang mengharuskan guru untuk menambah informasi bagi dirinya yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak bagi perkembangan keilmuannya. Dari identitas tersebut guru harus mempunyai saringan diri untuk memilih informasi yang sesuai untuk disampaikan kepada siswanya. Saringan tersebut berupa saringan filosofis, pedagogis, psikologis, dan sosiologis; (2) karakter, berkaitan dengan penanaman kedisiplinan hidup khususnya dalam pekerjaan (belajar) kepada peserta didik harus dengan menggunakan sikap dan perilaku yang disiplin dan tegas juga. Hal tersebut sangat berguna dalam pembentukan kepribadian (pendidikan karakter) pada siswa agar dapat menghindari sikap yang kurang disiplin baik dalam pembelajaran misalnya malas mengerjakan tugas bahkan tidak mengerjakannya.

Menurut Raths (dalam Hamalik, 2002:24) mengemukakan bahwa guru yang baik adalah guru yang dapat melaksanakan fungsi-fungsinya meliputi :

> *a) Explaining, informing, showing show, b) Initiating, directing, administrating, c) Unifying the group, d) Giving security, e) Clarifying attitude, beliefs, problems, f) Diagnosing learning problem, g) Making curriculum materials, h) Evaluating,*

recording, reporting, i) Enriching community activities, j) Orgaanizing, and arranging classroom, k) Participating In School Activities, (l) Participating in profesional and civil life.

Fungsi-fungsi tersebut menurut Raths dapat disimpulkan sebagai sejumlah peran yang akan membentuk karakter individu–individu yang profesional dalam menjalankan jabatan fungsional sebagai guru.

Selanjutnya berkaitan hal tersebut, dikemukakan pula peranan guru oleh Hamalik (2002:42) yang terbagi menjadi sejumlah peranan, meliputi :

1) Guru sebagai Pendidik dan Pengajar,

   Dari peranan inilah seorang guru dituntut memenuhi persyaratan untuk menguasai ilmu pengetahuan khususnya ilmu-ilmu yang berkaitan dengan bidang studinya untuk menambah profesionalitasnya sebagai seorang pendidik. Selain dalam bidang keilmuannya tersebut individu guru juga harus menguasai ilmu pedagogik agar dapat mampu mengelola kelas dengan baik terkait dengan perannya sebagai agen pembelajaran. Sisi pedagogis tersebut sangat penting dan tidak dapat dipisahkan peranannya misalnya kegiatan pembelajaran dalam kelas, seorang guru harus mempunyai penguasaan yang berkaitan dengan psikologi pendidikan. Hal ini sangat berguna untuk memudahkan guru dalam memahami karakteristik bakat, minat, dan potensi peserta didik sehingga dapat lebih membantu secara optimal untuk mengaktualisasikan potensi pada diri peserta didik.

2) Guru sebagai anggota masyarakat,

   Dalam hal ini seorang guru bertindak sebagai mahluk sosial dalam masyarakat sehingga guru adalah komponen pada masyarakat itu sendiri. Implementasi

dari penjelasan di atas guru tersebut adalah harus secara langsung ikut terlibat dalam pergaulan dalam masyarakat tersebut. Diharapkan dari peranan guru sebagai komponen dalam masyarakat tertentu, individu guru tersebut harus dapat ikut membina, bekerjasama, dan menyelesaikan tugas secara berkelompok (bersama-sama).

3) Guru sebagai Pemimpin,

Menurut Siagian (dalam Hamalik, 2002:44) keberhasilan peran ini dapat ditunjukkan apabila guru tersebut mempunyai kepribadian/personal seperti: kondisi fisik yang sehat, kepercayaan diri, memiliki kerja yang besar dan antusiasme, gemar dan dapat cepat mengambil keputusan, bersikap objektif, dan mampu menguasai emosi, serta dapat bersikap adil. Sebagai seorang pemimpin guru harus dapat membawa peserta didik meraih tujuan yang ingin dicapai sebelumnya secara efektif dan efisien.

4) Guru sebagai pelaksana administrasi ringan,

Adalah dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru, guru harus mampu untuk mendokumentasikan atau mengadministrasikan sesuatu yang biasanya dibutuhkan di sekolah berkenaan dengan administrasi ringan.

Sebagai bahan pelengkap mengenai tinjauan tentang peranan guru, seorang guru ditambahkan menurut Nugroho (dalam Salim, 2007:314-319) dalam pembelajaran modern dewasa ini memiliki peran dan fungsi sebagai berikut:

1. Pemandu bakat Siswa

Merupakan peran dan fungsi guru untuk dapat mengenali secara dini potensi dan bakat siswa sehingga dapat memudahkan untuk membantu

mengaktualisasikan potensi dan bakat yang dimiliki setiap siswanya. Sebagai seorang yang berperan dalam memandu bakat siswa, hakikatnya seorang guru harus sudah mempunyai pemahaman bahwa setiap individu yang diajarnya itu berbeda (*individual difference*). Optimalisasi potensi tersebut ditambahkan pula oleh Nugroho, pada pembelajaran dewasa ini sangat dimudahkan dalam prosesnya karena pembelajaran saat ini lebih terpusat kepada siswa (*student-centered*) dibandingkan orientasi didaktis-psikologis sebelumnya yang masih cenderung bersifat terpusat kepada guru (*teacher-centered*).

2. Pengembang kurikulum

   Peranan guru ditinjau dari segi pengembangan kurikulum agar kurikulum tersebut sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, bakat, dan potensi yang dipunyai oleh siswa. Berkaitan dengan hal tersebut, Guru disyaratkan untuk selalu belajar, dan mempunyai kreatifitas yang tinggi agar dapat mengikuti perkembangan kebutuhan dan potensi dari setiap siswa dari waktu ke waktu dan membantu proses aktualisasi diri siswa.

3. Perancang desain pembelajaran

   Dalam merancang desain pembelajaran guru tidak boleh melupakan hakikat pembelajaran itu sendiri dan kaitannya guru tersebut sebagai agen pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, sebagai ahli yang bertugas untuk merancang desain pembelajaran seorang guru harus dapat membedakan dan menyesuaikan diri dengan kondisi, dan kebutuhan siswa dan situasi dan kondisi tempat mengajar dan mampu untuk merancang sebuah desain pembelajaran yang sesuai sehingga proses pembelajaran tersebut berjalan

secara efektif. Tinjauan tersebut ditambahkan menurut Maker dan Renzulli (dalam Salim, 2005:269) apabila yang dihadapi oleh guru adalah anak-anak dengan keberbakatan khusus seperti anak yang autis, guru harus mampu untuk membuat desain pembelajaran yang secara khusus dapat melayani keterbutuhan mereka dalam belajar misalnya dengan menggunakan desain pembelajaran *Enrichment and Acceleration*; atau *Schoolwide Enrichment Model dan The Autonomous Learner Model*.

4. Peneliti, Penilai dan Penulis

   Merupakan tiga peran yang bersifat integral bagi guru dalam menjalankan perannya sebagai agen pembelajaran. Asumsinya adalah seorang guru yang profesional harus rajin membaca untuk menambah keilmuannya dan meningkatkan kualitasnya, selanjutnya guru tersebut akan mengimplementasikannya dalam pembelajaran. Kemudian guru tersebut harus melakukan evaluasi secara terprogram proses belajar yang sudah dikelolanya baik secara sumatif maupun normatif melalui penelitian tindakan kelas dan temuan-temuannya dapat didokumentasikan menjadi catatan-catatan hasil penelitian tindakan kelas. Hal ini serupa dengan yang di katakan Elliot (dalam Salim, 2005:270) mengatakan guru yang berkualitas akan selalu senantiasa untuk memperbaiki performa kerjanya dengan cara melakukan *classroom action research* (penelitian tindakan kelas) yang hasilnya kemudian dapat dipublikasikan dalam bentuk naskah yang didiskusikan bersama *peer group* (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi Guru, Subkompetensi, dan Indikatornya

Tinjauan kualifikasi akademik dan kompetensi akademik bagi seorang guru di Indonesia diatur dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 9 yang menyatakan, bahwa kualifikasi akademik seorang guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Dan Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 yang menjelaskan bahwa kompetensi guru diperoleh melalui pendidikan profesi yang meliputi sejumlah empat kompetensi pokok meliputi: (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial, dan (4) Kompetensi profesional. Selanjutnya menurut Gordon (dalam Endang 2006:14) sejumlah aspek yang harus terkandung dalam kompetensi yaitu: pengetahuan, pemahaman (kognitif dan afektif), ketrampilan, nilai, sikap, dan minat.

Berangkat dari Undang-undang mengenai Guru dan Dosen tersebut, maka pemerintah perlu untuk mengeluarkan peraturan yang menjelaskan bentuk daripada kompetensi-kompetensi tersebut yang secara detailnya tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 yang menjabarkan secara lebih rinci sejumlah kompetensi dasar guru tersebut meliputi : kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Sejumlah kompetensi dari guru tersebut, untuk selanjutnya dijelaskan dan dijabarkan secara lebih detail lagi menjadi beberapa sub-kompetensi dan indikator-indikatornya oleh pakar pendidikan dan kalangan akademisi. Melalui pengembangan tersebut dapat memberikan sebuah kandungan pengertian dan

konsep yang lebih komprehensif bagi pihak-pihak atau masyarakat yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan sejumlah kompetensi guru tersebut.

Dari berbagai penjelasan dan penjabaran terkait dengan sejumlah kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut, terdapat beberapa persamaan dari sub-sub kompetensi yang ada. Oleh karena itu di bawah ini hanya akan memberikan salah satu penjabaran dari sejumlah kompetensi beserta sub-kompetensi dan indikator didalamnya oleh Farida Sarimaya yang dikutip Trianto (2007:17-22) yang meliputi :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut :

a. Sub-kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: 1) memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; 2) memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; 3) dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
b. Sub-kompetensi merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: 1) memahami landasan kependidikan; 2) menerapkan teori belajar dan

pembelajaran; 3) menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; 4) serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

c. Sub-Kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: 1) menata latar (setting) pembelajaran; 2) dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

d. Sub-kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: 1) merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; 2) menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar; 3) dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

e. Sub-kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: 1) memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; 2) dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

PERPUSTAKAAN UNNES

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Sub-kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: 1) bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; 2) bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
b. Sub-kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: 1) menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
c. Sub-kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: 1) menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
d. Sub-kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: 1) memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
e. Sub-kompetensi kepribadian akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: 1) bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut :

a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: 1) berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut :

a. Sub-kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: 1) memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; 2) memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
b. Sub-kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial 1) menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Dari beberapa kompetensi tersebut, guru juga harus dapat membuktikan dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya. Yang diharapkan nantinya dapat berfungsi sebagai jaminan formal terhadap kinerjanya artinya setelah guru memiliki sertifikat pendidik, guru tersebut dapat menunjukkan bahwa dirinya telah memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi guru.

2.4 Guru Profesional

Definisi guru yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari adalah bahwa guru merupakan seseorang yang harus digugu dan ditiru, dalam hal orang yang memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani. Mengutip pendapat Laurence D. Hazkew dan Jonathan (2001:10) *"Teacher is profesional person who conducs classes in a studies"* (Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan khusus (profesional) dalam menata dan mengelola kelas dalam sebuah pembelajaran). Dan Jean dan Morris (2005:141) juga menyampaikan pendapatnya yang menyatakan bahwa *"teacher are those person who consciously direct the experiences and behaviour of an individual so that education take place"*. (Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan).

Berdasarkan definisi di atas guru merupakan seseorang yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserrta didik. Dan orang yang disebut sebagai guru adalah orang yang memiliki kemampuan merangsang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai

tujuan akhir dari proses pendidikan. Sedangkan dalam kegiatan proses pembelajaran tersebut, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal maka guru juga harus memiliki kompetensi dalam mengajar.

Dalam era reformasi pendidikan, dimana salah satunya isu utamanya adalah peningkatan profesionalisme guru, hal itu merupakan sebuah realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dalam mencapai pendidikan yang lebih berkualitas. Selain itu, pendidikan sebagai sebuah proses selalu berdampak pada sebuah upaya untuk senantiasa memperbaiki agar hasil tersebut menjadi baik. Untuk memperbaiki hasil pendidikan di Indonesia, tentu pendidik perlu memahami tentang kondisi pendidikan di Indonesia.

Kita sadari bahwa profesionalisme guru merupakan sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi, seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi seperti sekarang ini.

Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalisme menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas.

Setiap pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional hendaknya memiliki empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial, yang didalamnya teraplikasikan 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.

Hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya. Sehingga siswa dapat menerima, memahami dan melaksanakan isi dan makna penyampaian materi yang diberikan. Seorang guru profesional tidak hanya bekerja atau melakukan pendampingan pada saat siswa berada disekolah saja melainkan seorang guru profesional memiliki tangungjawab akademis dan mental untuk melakukan pendampingan di luar sekolah dalam rangka untuk mencapai capaian yang maksimal.

Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu, mengubah status quo agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Sebenarnya menuju pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas. tidak bergantung kepada satu komponen saja misalnya guru, melainkan sebagai sebuah sistem kepada beberapa komponen, antara lain berupa program kegiatan pembelajaran, murid, sarana prasarana pembelajaran, lingkungan masyarakat, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Semua komponen dalam sistem pembelajaran tersebut sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan institusional. Program kegiatan pembelajaran, kurikulum, GBPP, hasil analisis GBPP, rencana pembelajaran, dan sejumlah pedoman pelaksanaannya merupakan pedoman kegiatan pembelajaran, dan keberadaannya merupakan arah bagi pengelola pembelajaran dalam

memberikan kesempatan kepada siswa untuk mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal, sesuai dengan tingkat kemampuannya, dan yang lebih penting lagi adalah bermanfaat bagi kehidupannya di masa yang akan datang. Sarana prasarana habis pakai maupun tidak habis pakai, bergerak maupun tidak bergerak, berhubungan langsung maupun tidak dengan proses pembelajaran, sangat diperlukan dalam rangka memperlancar pengelolaan pembelajaran dalam memberikan kesempatan bagi siswa untuk memperoleh pengalaman belajar.

Namun, semua komponen yang teridentifikasi di atas tidak akan berguna bagi terjadinya perolehan pengalaman belajar maksimal bagi siswa bilamana tidak didukung oleh keberadaan guru yang profesional. Semua komponen dalam proses belajar mengajar, materi, media, sarana prasarana, dana pendidikan, tidak akan banyak memberikan dukungan yang maksimal atau tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran tanpa didukung oleh keberadaan guru yang secara terus menerus berupaya mewujudkan gagasan, ide, dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang unggul dalam tugasnya sebagai pendidik.

Keberadaan guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Bila kita disuruh memilih satu diantara dua pilihan, sarana yang lengkap atau guru yang profesional, maka posisi bargaining guru lebih tinggi daripada sarana prasarana. Posisi bargaining keberadaan guru secara implisit pernah dikemukakan Adler (dalam Bafadal, 2004:4) bahwa : " ... *there are no unteacheble children. There are ... any teacher who fail to teach them*." Oleh karena itu, tidak berlebihan kiranya

bilamana bahwa peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah tidak mungkin ada tanpa peningkatan profesionalisme para gurunya.

Perihal teori tentang hakikat guru profesional telah banyak dikemukanan oleh para pakar manajemen pendidikan. Menurut Rice dan Bishoprick (dalam Ibid, 2004:5) mengatakan "Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari", Profesionalisme guru oleh kedua pasangan peneliti tersebut dipandang sebagai satu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*immaturity*) menjadi matang, dari diarahkan oleh orang lain (*other-directedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri.

Seorang guru SMP akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seorang guru sekolah tidak akan bekerja secara profesional bilamana 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 yang tinggi. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya bilamana tidak didukung oleh kemampuan.

Ada lima kriteria pokok yang harus dipenuhi untuk menjadi guru profesional guru dalam (*http:www.wikipedia.com*) yaitu :

a.. Academic qualifications

b. Expert and specialised knowledge in field which one is practising professionally

c. Excellent manual/practical and literary skills in relation to profession

d.. High quality work in

e. A high standard of profesional ethics, behaviour and work activities while carrying out one's profession

Berdasarkan uraian di atas, kita dapat menelaah lebih lanjut tentang hakikat guru sebagai seorang profesional. Berdasarkan kriteria yang pertama, seorang guru bisa dikatakan sebagai seorang profesional yang sejatinya apabila dia memiliki latar belakang pendidikan sekurang-sekurangnya setingkat sarjana. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 disebutkan bahwa untuk dapat memangku jabatan guru minimal memiliki kualifikasi pendidikan D4/S1. Ketentuan ini telah memacu para guru untuk berusaha meningkatkan kualiafikasi akademiknya, baik atas biaya sendiri maupun melalui bantuan beasiswa pemerintah. Walaupun, dalam beberapa kasus tertentu ditemukan ketidakselarasan dan inkonsistensi program studi yang dipilihnya.

Kriteria kedua, guru adalah seorang ahli. Sebagai seorang ahli, maka dalam diri guru harus tersedia pengetahuan yang luas dan mendalam (kemampuan kognitif atau akademik tingkat tinggi) yang terkait dengan substansi mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Dia harus sanggup mendeskripsikan, menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan tentang berbagai fenomena yang berhubungan dengan mata pelajaran yang diampunya. Sebagaimana, seorang guru ilmu sosial harus mampu menjelaskan, mendeskripsikan, memprediksikan dan

mengendalikan tentang berbagai fenomena yang berhubungan dengan sosial, walaupun dalam hal ini mungkin tidak sehebat sosiolog atau sejarawan.

Kriteria ketiga, dari seorang profesional selain memiliki pengetahuan yang tinggi dalam substansi bidang mata pelajaran yang diampunya, seorang guru dituntut pula untuk menunjukkan keterampilannya secara unggul dalam bidang pendidikan dan pembelajaran (kemampuan pedagogik), seperti: keterampilan menerapkan berbagai metode dan teknik pembelajaran, teknik pengelolaan kelas, keterampilan memanfaatkan media dan sumber belajar, dan sebagainya. Keterampilan pedagogik inilah yang justru akan membedakan guru dengan ahli lain dalam bidang yang terkait. Untuk memperoleh keterampilan pedagogik ini, di samping memerlukan bakat tersendiri juga diperlukan latihan secara sistematis dan berkesinambungan.

Lebih dari itu, seorang guru tidak hanya sekedar unggul dalam mempraktikkan pengetahuannya akan tetapi juga mampu menuliskan segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang keilmuan (substansi mata pelajaran) dan bidang yang terkait pendidikan dan pembelajaran, sebagai misal, kemampuan membuat laporan penelitian, makalah, menulis buku dan kegiatan literasi lainnya. Kriteria keempat, seorang guru dikatakan sebagai profesional jika dapat bekerja dengan kualitas tinggi. Pekerjaan guru termasuk dalam bidang jasa atau pelayanan (*service*). Pelayanan yang berkualitas dari seorang guru ditunjukkan melalui kepuasan dari para pengguna jasa guru yaitu siswa.

Kepuasaan utama siswa selaku pihak yang dilayani guru terletak pada pencapaian prestasi dan terkembangkannya segenap potensi yang dimilikinya

secara optimal melalui proses pembelajaran yang mendidik. Untuk bisa memberikan kepuasan ini tentunya dibutuhkan kesungguhan dan kerja cerdas dari guru itu sendiri.

Kriteria terakhir, seorang guru dikatakan sebagai seorang profesional apabila dia dapat berperilaku sejalan dengan kode etik profesi serta dapat bekerja dengan standar yang tinggi. Beberapa produk hukum kita sudah menggariskan standar-standar yang berkaitan dengan tugas guru. Guru profesional yang sejatinya tentunya tidak hanya sanggup memenuhi standar secara minimal, tetapi akan mengejar standar yang lebih tinggi. Termasuk dalam kriteria yang kelima adalah membangun rasa kesejawatan dengan rekan seprofesi untuk bersama-sama membangun profesi dan menegakkan kode etik profesi.

Dari kelima kriteria tersebut disederhanakan menjadi tiga kriteria, yaitu: Pertama, harus menguasai bidang keilmuannya, pengetahuan dan ketrampilan yang akan diajarkan kepada siswa. Kedua, seorang guru sekolah yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya secara efisien dan efektif. Ketiga, sebagai guru profesional, harus memiliki kepribadian dan budi pekerti yang mulia yang dapat mendorong siswa untuk mengamalkan ilmu yang diajarkannya dengan tujuan dapat dijadikan sebagai panutan.

2.5 Sertifikasi Guru

2.5.1 Pengertian Sertifikasi Guru

Merujuk pada Undang-undang Nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional tentang pembentukan badan akreditasi dan sertifikasi mengajar di daerah dan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 yang menyatakan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan 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.

Istilah Sertifikasi pendidik sendiri secara yuridis tertuang dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Masih dalam pasal yang sama dalam Undang-undang tersebut pengertian 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.

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.

Tujuan sertifikasi dijelaskan oleh Samani (2006:10) 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. Dengan kata lain tujuan sertifikasi untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

2.5.2 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi

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

1. Menentukan kelayakan seorang guru dalam menjalankan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Peningkatan proses dan kualitas hasil pendidikan.
3. Peningkatan profesionalitas guru.

Adapun manfaat sertifikasi guru menurut (DIRJEN PMPTK:2007) adalah sebagai berikut :

1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
4) Meningkatkan kesejahateraan guru.

2.5.3 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, 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, pertimbangan-pertimbangan tersebut meliputi :

1. 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. Jaminan ini sangatlah penting karena dengan kehidupan keluarga yang layak dan sejahtera secara finansial, Guru akan termotivasi untuk menumbuhkembangkan kembali semangat, konsentrasi, dan dedikasi dalam melakukan tugasnya sebagai seorang guru yang bertanggung jawab terhadap pembelajaran.

2. Kepastian Jaminan Sosial,

   Merupakan sejumalah 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. Sehingga masyarakat harus mempunyai sikap yang hormat dan simpatik terhadap guru tersebut walaupun guru tersebut adalah warga pendatang bagi masyarakat tersebut.

3. Kepastian Jaminan Keselamatan,

   Merupakan jaminan hukum bagi seorang 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. Mungkin inilah yang membuat berbeda dengan profesi kepolisian dan tentara yang telah memuat dan memastikan jaminan keselamatan bagi diri dan keluarganya.

4. Kepastian Jaminan Hak dan Kewajiban,

Dalam menjalankan sebuah profesi harus ada pengakuan atas sinergitas keseimbangan antara hak dan kewajibannya. Untuk mendapatkan hak – hak sebagai guru, seorang guru harus mau untuk melakukan terlebih dahulu kewajiban yang harus dilalui meliputi tugas pengetahuan dan kemampuan profesional, personal dan sosial.

2.5.4 Mekanisme Sertifikasi Guru

Kompetensi-kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional adalah pemenuhan dalam rangka persyaratan penguasaan sejumlah kompetensi bagi guru sebagai agen pembelajaran juga harus dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Untuk memperoleh sertifikat pendidik itu sendiri, guru dapat memperolehnya setelah mengikuti dan lulus uji kompetensi yang melalui sertifikasi pendidik oleh pemerintah. 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 :

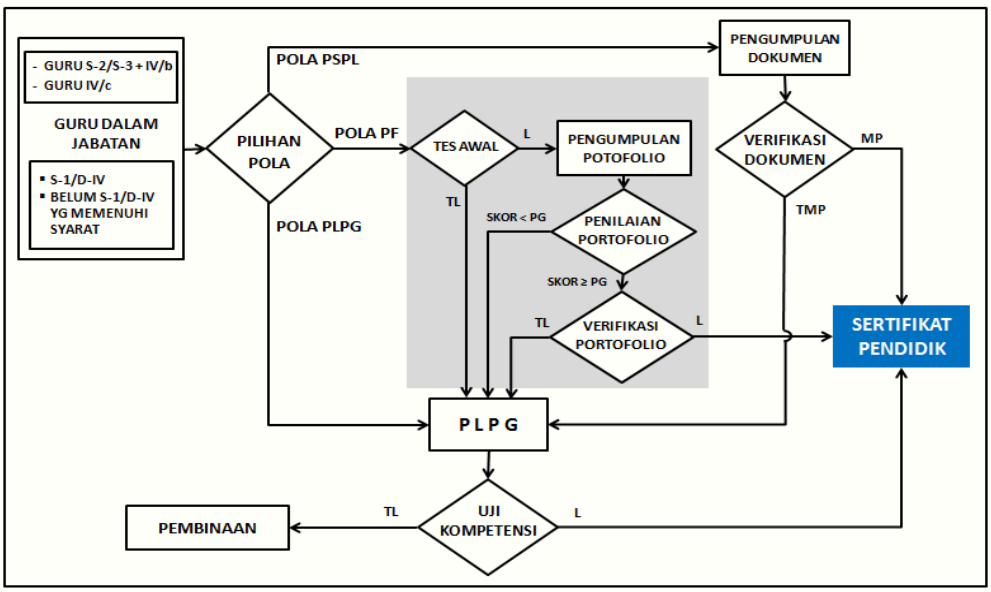
a. Kualifikasi Akademik, adalah pendidikan guru tersebut dimana seorang guru harus memenuhi persyaratan yaitu telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV).
b. Pendidikan dan Pelatihan, merupakan aspek yang diukur dalam portofolio yang terkait dengan pengalaman dalam mengikuti 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 mengabdi (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.

PERPUSTAKAAN UNNES

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 di maksud misalnya adalah penghargaan sebagai guru teladan ataupun guru berprestasi.

Dalam penilaian sejumlah kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dapat dilihat sebagai berikut: 1) kompetensi pedagogik dinilai berdasarkan dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, 2) Kompetensi kepribadian, dan 3) Kompetensi sosial dinilai berdasarkan dokumen penilaian dari atasan dan pengawas, 4) Kompetensi profesional dinilai berdasarkan dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan prestasi akademik.

Dari penjelasan tentang ketiga unsur penilaian portofolio di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan ketiga unsur yang ada dalam uji sertifikasi tersebut, seorang guru yang telah lulus uji sertifikasi sudah mempunyai standar profesionalitas untuk melaksanakan tugasnya.



Bagan 2.1 Alur Sertifikasi bagi Guru (DIRJENDIKTI, 2011)

Dari bagan diatas alur sertifikasi bagi guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

   1. Apabila hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi guru dapat mencapai passsing grade, dilakukan verifikasi terhadap portofolio yang disusun. Sebaliknya, jika hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi guru tidak mencapai passsing grade, guru yang bersangkutan secara otomatis menjadi peserta pola PLPG.
   2. 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.
   3. 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.

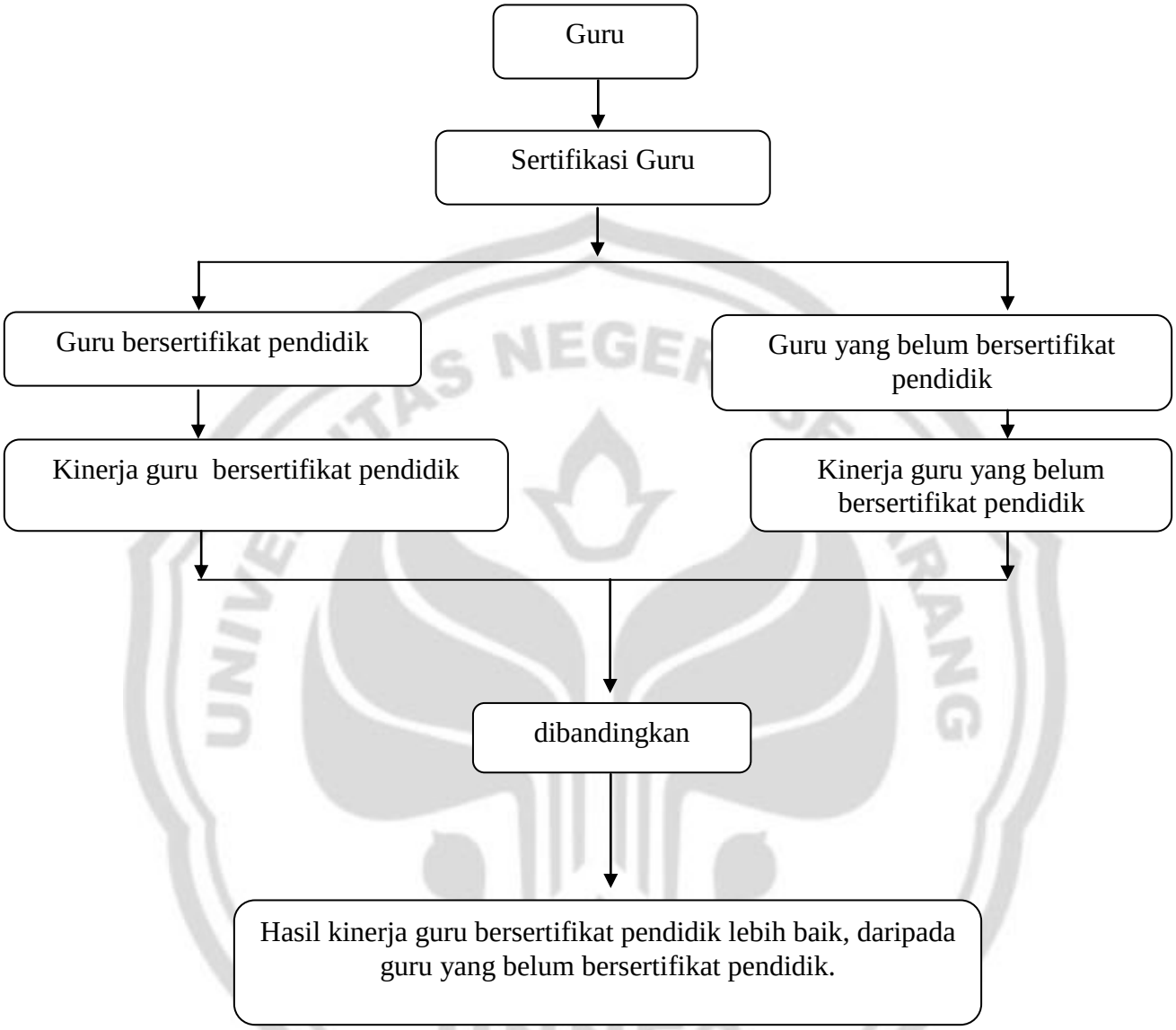
e. Peserta PLPG terdiri atas guru yang memilih (1) sertifikasi pola PLPG, (2) pola PF tetapi tidak lulus tes awal atau tidak mencapai passing grade penilaian portofolio atau tidak lulus verifikasi portofolio (TLVP), dan (3) PSPL tetapi berstatus tidak memenuhi persyaratan (TMP). Waktu pelaksanaan PLPG ditentukan oleh Rayon LPTK sesuai ketentuan yang tertuang dalam Rambu-Rambu Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (Buku 4).

2.6 Kerangka Berfikir

Sangat sulit untuk menuliskan sesuatu kedalam bahasa verbal. Kadang seorang guru juga sulit untuk menyampaikan suatu materi kepada siswanya. Dalam penelitian ini Kinerja guru adalah merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

Guru yang telah bersertifikat pendidik adalah guru yang telah memenuhi kualifikasi minimum dan kompetensi sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005. Guru yang bersertifikat pendidik adalah guru yang profesional, sehingga kinerjanya dalam pembelajaran juga profesional. Guru yang belum bersertifikat pendidik adalah guru yang belum memenuhi kualifikasi minimum dan kompetensi sesuai dengan Undang-Undang No.14 tahun 2005. Guru yang belum bersertifikat pendidik masih belum profesional dalam tugasnya sebagai guru, sehingga kinerjanya juga kurang profesional.

Dengan demikian diduga bahwa kinerja guru yang bersertifikat pendidik lebih baik daripada guru yang belum bersertifikat pendidik.



Bagan, 2.2 kerangka berfikir

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan teoritis. Hipotesis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya, secara teknis dapat disignifikan sebagai pertanyaan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh.

Ha = Ada perbedaan yang signifikan pada guru yang belum bersertifikat pendidik dan yang bersertifikat pendidik terhadap kinerja guru dan

Ho = Tidak ada perbedaan pada guru yang belum bersertifikat pendidik dan yang bersertifikat pendidik terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis dari penelitian ini adalah hasil kinerja guru bersertifikat pendidik lebih baik, daripada guru yang belum bersertifikat pendidik, karena guru bersertifikat pendidik telah memenuhi kualifikasi minimum dan kompetensi sesuai dengan Undang-Undang Guru Dosen No.14 tahun 2005.

PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatif komparatif dengan metode kuantitatif. Ekplanatif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lain (Bungin, 2005:38). Sedangkan penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan (Sugiyono, 1999:6).

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari. Tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMP se-kota semarang yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan peneliti adalah *proporsional stratified random sampling,* yaitu teknik yang digunakan bila populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2010:64). Dalam penelitian ini sampel diambil dari 16 kecamatan di kota semarang, yang diambil secara random, kemudian peneliti mempertimbangkan proporsional ditiap kecamatannya maka diambil dua SMP, baik itu negeri atau swasta, dan ditiap SMP peneliti mengambil sampel empat guru dengan ketentuan dua guru telah bersertifikat pendidik dan dua guru yang belum bersertifikat pendidik. Sehingga total ada 40 sampel.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:3) Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan dependen.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel Independen, atau biasa kita menyebutnya variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya

atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2010:4). Jadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah klasifikasi guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen atau sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsukuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2010:4). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Jadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang mencakup empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematik dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Nantinya data yang didapat adalah data kuantitatif yang berbentuk angka yang akan didapatkan setelah disebarkannya skala sikap. Skala sikap adalah instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengungkap data mengenai atribut yang dapat dikategorikan sebagai variabel kemampuan kognitif dan variabel kepribadian.

Skala sikap yang digunakan adalah model skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:93). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini telah disusun kisi-kisi dan layout intrumen penelitian menggunakan instrumen penilaian kinerja guru (IPKG) baik IPKG I dan IPKG II dari Ditjen Dikti, dari IPKG tersebut peneliti menambahkan beberapa item dengan memperhatikan indikator esensial dari sub variabel kompetensi guru yang dikemukakan oleh akademisi dan agar lebih jelas instrumen penelitian dapat dilihat pada lampiaran 1.

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144-145). Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas ini disebut validitas isi, untuk memperoleh instrumen dengan validitas

isi yang memadai maka peneliti sebelumnya perlu menyusun kisi-kisi instrumen. Dalam penyusunan instrumen selain validitas isi, instrumen penelitian ini juga di uji validitas itemnya dengan teknik statistik.

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas juga menjawab pertanyaan apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar sesuai sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus product moment.

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi Product Moment

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor item dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor tiap-tiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor total item

N = Jumlah subjek

Merujuk pada lampiran 2, hasil perhitungan uji validitas dengan taraf signifikansi 5%, diperoleh hasil dari 50 item dalam instrumen terdapat 48 item yang valid dan dua item yang tidak valid. Sedangkan untuk nomor item yang tidak valid adalah item nomor 48 dan 49. Pada instrumen guru, jika $r_{xy} < 0{,}316$, maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:154) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu.

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha (Sugiyono, 2010:365). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan :

r = reliabilitas yang dicari

$\Sigma\ \sigma b^2$ = means kuadrat kesalahan

σt^2 = varians total

k = mean kaudrat antar subyek

Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh > 0,60. Ada pendapat lain yang mengemukakan baik/buruknya reliabilitas instrumen dapat dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel}. Merujuk pada lampiran 3, hasil uji reliabelitas diperoleh hasil dengan n=40 maka nilai r_{tabel} pada taraf signifikan (α)=5% adalah 0,316. Dengan demikian nilai r_{hitung} 0,980 > r_{tabel} 0,316 .

3.7 Tahapan Penelitian

Langkah-langkah tahapan penelitian adalah sebagai berikut.

a) Tahap Persiapan

Tahap persiapan dalam hal ini adalah pembuatan skala. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala sikap. Langkah-langkah penyusunan skala sikap adalah sebagai berikut:

1) Mengadakan pembatasan masalah yang akan diskalakan.

   Materi yang akan diskalakan pada penelitian ini adalah materi indikator esensial kompetensi guru dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 yang di jabarkan oleh kalangan akademisi.

2) Menentukan tipe skala. Tipe skala yang digunakan adalah skala likert.

3) Menentukan jumlah item soal dalam skala.

4) Membuat tabel spesifikasi atau kisi-kisi instrumen.

5) Tabel spesifikasi atau kisi-kisi intrumen adalah tabel yang memuat tentang perincian materi dan tingkah laku atau aspek berfikir. Kegunaan dari kisi-kisi ini adalah untuk menjaga agar item yang disusun tidak menyimpang dari bahan atau materi serta aspek tingkah laku yang tercapai dalam skala (Arikunto, 1998:109).

3.8 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini data penelitian dianalisis secara bertahap dan digunakan analisis statistik. Analisis statistik yang digunakan yaitu :

3.8.1 Uji T (T-test)

Analisis data Uji-t yaitu Analisis ini digunakan apabila kita ingin membandingkan rata-rata dua kelompok data (Sarwono, 2010: 154).

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai t dalam ***uji-t*** apabila akan membandingkan kedua hasil dengan membandingkan rata-rata maka rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{SD_1}{N-1} - \frac{SD_2}{N-1}}}$$

Keterangan :

T : t_{hitung}

x_1 : mean responden pertama

x_2 : mean respoden kedua

SD_1 : standart deviasi responden pertama

SD_2 : standart deviasi responden kedua

N : jumlah respoden

(Arikunto, 2006:306)

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMP se-kota Semarang tanggal 7 Februari sampai dengan 15 Maret 2011 tentang Kinerja guru SMP se-kota semarang pasca sertifikasi diperoleh hasil sebagai berikut :

4.1 Hasil Penelitian

Data yang diperoleh ini merupakan data yang didapatkan dengan cara menyebar skala sikap, skala sikap yang mengadopsi indeks penilaian kinerja guru (IPKG) ditjen dikti. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja guru SMP se-kota semarang baik yang telah bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik, kemudian bagaimana perbedaan kinerja guru SMP se-kota semarang baik yang telah bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik. Berdasarkan tujuan diatas maka peneliti menggunakan angket dalam bentuk skala sikap ke 40 respoden, dimana 20 respoden adalah guru SMP se-kota semarang yang telah bersertifikat pendidik dan 20 guru yang belum bersertifikat pendidik. Dan setelah dilakukan penelitian terhadap 40 respoden tersebut, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut. Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

4.1.1 Kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik

1. Kinerja guru yang bersertifikat pendidik

Analisis deskriptif dilakukan dengan bantuan SPSS 17, hasil perhitungan penyebaran skala sikap kepada guru SMP di kota semarang baik pada guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik. Berikut paparan data analisis deskriptif pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1

Analisis deskriptif kinerja guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik

Kelompok	Mean	SD	Max	Min
Guru yang belum bersertifikat pendidik	66,5	5	78	59
Guru bersertifikat pendidik	88,5	6	98	77

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh hasil perhitungan penyebaran skala sikap kepada guru yang bersertifikat pendidik, diperoleh hasil bahwa kinerja guru yang bersertifikat pendidik dengan mean 88,5, standar deviasi 6, skor maksimal 98 dan skor minimal 77.

Mean 88,5, standar deviasi 6, skor maksimal 98 dan skor minimal 77, diperoleh dari nilai rata-rata hasil perhitungan nilai di tiap item pada skala yang telah disebarkan peneliti terhadap 20 respoden guru yang bersertifikat pendidik. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik

lebih baik dari guru yang belum bersertifikat pendidik. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa skor maksimal guru yang telah bersertifikat pendidik adalah 98 dan selain itu ada skor minimal yaitu nilai 77. Nilai 77 merupakan nilai terendah dalam 20 respoden guru yang bersertifikat pendidik.

2. Kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik.

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh hasil perhitungan penyebaran skala sikap kepada guru yang belum bersertifikat pendidik, diperoleh hasil bahwa kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik dengan mean 66,5, standar deviasi 5, skor maksimal 78, dan skor minimal 59.

Mean 66,5 standar deviasi 5, skor maksimal 78, dan skor minimal 59, diperoleh dari nilai rata-rata hasil perhitungan nilai di tiap item pada skala yang telah disebarkan peneliti terhadap 20 respoden guru yang belum bersertifikat pendidik. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik belum cukup baik, hasil analisis deskriptif juga menjelaskan bahwa skor maksimal guru yang belum bersertifikat pendidik adalah 78, angka tersebut juga menunjukkan ternyata kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik belum cukup baik, selain itu ada skor minimal yaitu nilai 59. Nilai 59 merupakan nilai terendah dalam 20 respoden guru yang belum bersertifikat pendidik.

Sesuai tabel diatas, berikut disajikan tabel distribusi frekuensi tingkat kinerja guru, baik yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik. Paparan data dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Distribusi frekuensi tingkat kinerja guru

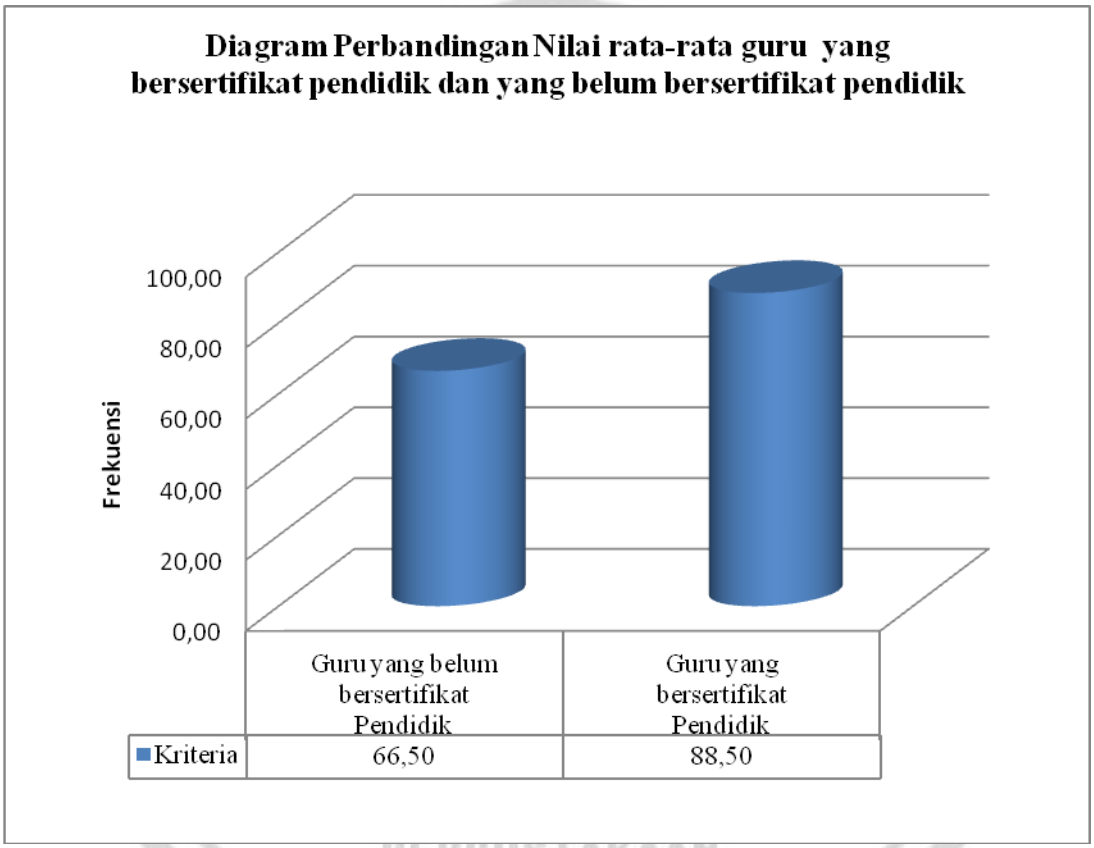
Interval	Kriteria	Guru Bersertifikat		Guru belum bersertifikat	
		F	%	f	%
85-100	Sangat tinggi	17	85	0	0
69-84	Tinggi	3	15	5	25
53-68	Cukup	0	0	15	75
37-52	Rendah	0	0	0	0
20-36	Sangat rendah	0	0	0	0
Jumlah		20	100	20	100
Rata-rata		88,54		66,53	

Berdasarkan tabel 4.2, presentase kinerja guru yang bersertifikat pendidik sebesar 85% masuk pada kriteria sangat tinggi dan 15% masuk kriteria tinggi hal ini terlihat dari nilai rata-rata guru yang bersertifikat pendidik yaitu 88,5. Sedangkan presentase kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik sebesar 75% masuk pada kriteria cukup dan 25% masuk kriteria tinggi hal ini terlihat dari nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik yaitu 66,5.

Berdasarkan uraian diatas, hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru yang bersertifikat pendidik ternyata lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik dengan mean 66,5, standar deviasi 5, skor maksimal 78, dan skor minimal 59. Dibandingkan dengan kinerja guru bersertifikat pendidik dengan mean 88,5, standar deviasi 6, skor maksimal 98 dan skor minimal 77. Selain itu kinerja guru bersertifikat pendidik masuk pada kriteria tinggi dengan presentase sebesar 85%, bandingkan

dengan presentase kinerja guru yang belum bersertifikat sebesar 75% masuk pada kriteria cukup.

Berikut disajikan diagram perbandingan nilai rata-rata guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.



Gambar 4.1 Perbandingan Nilai rata-rata

PERPUSTAKAAN UNNES

4.1.2 Deskripsi Kompetensi Guru

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan hasil penelitian dari masing-masing kompetensi guru.

1. Deskripsi kompetensi pedagogik

Pada ranah kompetensi pedagogik aspek yang digunakan untuk menilai guru, terdapat 25 aspek yang merupakan penjabaran dari indikator esensial kompetensi pedagogik yaitu aspek pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Tiap aspek dianalisis secara deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui aspek mana yang dimiliki guru dan aspek mana yang perlu dibina dan dikembangkan lagi.

Dari hasil analisis yang merujuk pada lampiran 5 (lima) tentang paparan nilai rata-rata guru baik yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik pada ranah kompetensi pedagogik, dapat dideskripsikan bahwa dari semua aspek kompetensi pedagogik, ada empat aspek yang kurang baik nilai rata-ratanya, yaitu 1) aspek melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual, kelompok, atau klasikal; 2) aspek menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, siswa, situasi, dan lingkungan; 3) aspek menentukan penataan latar pembelajaran; 4) dan aspek melaksanakan penilaian pada akhir

pembelajaran. Jadi dari hasil penelitian menunjukkan dari 25 aspek dalam ranah kompetensi pedagogik, hanya 21 aspek yang nilai rata-ratanya baik.

Aspek yang nilai rata-ratanya baik dalam kompetensi pedagogik adalah 1) Aspek guru mengembangkan hubungan antar-pribadi yang sehat dan serasi; 2) Aspek guru membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri; 3) Aspek guru menentukan jenis kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik; 4) Aspek guru menyusun langkah-langkah pembelajaran; 5) Aspek guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam urutan yang logis; 6) Aspek guru memberi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pembelajaran; 7) Aspek guru merumuskan kompetensi dasar/ indikator hasil belajar; 8) Aspek guru menentukan alokasi waktu pembelajaran; 9) Aspek guru memilih sumber belajar; 10) Aspek guru menentukan cara-cara pengorganisasian siswa agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran; 11) Aspek guru melaksanakan tugas harian kelas; 12) Aspek guru memulai kegiatan pembelajaran; 13) Aspek guru mengelola waktu pembelajaran secara efisien; 14) Aspek guru mengefektifkan proses pembelajaran; 15) Aspek guru melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran; 16) Aspek guru menentukan prosedur dan jenis penilaian; 17) Aspek guru membuat alat penilaian dan kunci jawaban; 18) Aspek guru membantu siswa menyadari kelebihan dan kekurangannya; 19) Aspek guru menangani pertanyaan dan respon siswa; 20) Aspek guru mengembangkan dan mengorganisasikan materi pembelajaran; 21) Aspek guru melaksanakan jenis kegiatan yang sesuai dengan tujuan, siswa, situasi, dan lingkungan. Dan hasil

analisis diatas untuk ranah kompetensi pedagogik pada guru yang belum bersertifikat pendidik menunjukkan nilai rata-rata yang kurang baik.

2. Deskripsi kompetensi kepribadian

Pada ranah kompetensi kepribadian aspek yang digunakan untuk menilai guru terdapat 11 aspek yang merupakan penjabaran dari indikator esensial kompetensi kepribadian yaitu aspek kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Tiap aspek dianalisis secara deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui aspek mana yang dimiliki guru dan aspek mana yang perlu dibina dan dikembangkan lagi.

Dari hasil analisis yang merujuk pada lampiran 6 (enam) tentang paparan nilai rata-rata guru baik yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik pada ranah kompetensi kepribadian, dapat dideskripsikan bahwa dari semua aspek kompetensi kepribadian nilai rata-ratanya baik, Aspek pada ranah kompetensi kepribadian yang nilai rata-ratanya baik adalah 1) Aspek guru memahami kode etik profesi guru; 2) Aspek guru menerapkan kode etik profesi guru; 3) Aspek guru berperilaku sesuai dengan kode etik guru; 4) Aspek guru bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri; 5) Aspek guru menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi; 6) Aspek guru mengembangkan hubungan antar-pribadi yang sehat dan serasi; 7) Aspek guru tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi; 8) aspek guru bersikap sesuai dengan norma

agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam; 9) Aspek guru berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi; 10) Aspek guru berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia; 11) Aspek guru berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya. Sedangkan hasil analisis diatas untuk ranah kompetensi kepribadian pada guru yang belum bersertifikat pendidik menunjukkan nilai rata-rata yang kurang baik.

3. Deskripsi kompetensi sosial

Pada ranah kompetensi sosial aspek yang digunakan untuk menilai guru terdapat 5 aspek yang merupakan penjabaran dari indikator esensial kompetensi sosial yaitu aspek kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Tiap aspek dianalisis secara deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui aspek mana yang dimiliki guru dan aspek mana yang perlu dibina dan dikembangkan lagi.

Dari hasil analisis yang merujuk pada lampiran 7 (tujuh) tentang paparan nilai rata-rata guru baik yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik pada ranah kompetensi sosial, dapat dideskripsikan bahwa dari semua aspek kompetensi kompetensi sosial, untuk guru yang bersertifikat pendidik, ada satu aspek yang kurang baik nilainya, yaitu aspek mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik. Jadi dari hasil penelitian menunjukkan dari 5 aspek dalam ranah kompetensi sosial, hanya 4 aspek yang nilai rata-ratanya baik. Aspek

yang nilai rata-ratanya baik dalam kompetensi sosial adalah 1) Aspek guru menunjukkan sikap ramah, hangat, luwes,terbuka, penuh pengertian, dan sabar kepada siswa; 2) Aspek guru berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif; 3) Aspek guru berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik; 4) Aspek guru beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja. Sedangkan hasil analisis diatas untuk ranah kompetensi sosial pada guru yang belum bersertifikat pendidik menunjukkan nilai rata-rata yang kurang baik.

4. Deskripsi kompetensi profesional

Pada ranah kompetensi profesional aspek yang digunakan untuk menilai guru terdapat 9 aspek yang merupakan penjabaran dari indikator esensial kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Tiap aspek dianalisis secara deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui aspek mana yang dimiliki guru dan aspek mana yang perlu dibina dan dikembangkan lagi.

Dari hasil analisis yang merujuk pada lampiran 8(delapan) tentang paparan nilai rata-rata guru baik yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik pada ranah kompetensi profesional, dapat dideskripsikan bahwa dari semua aspek kompetensi kompetensi profesional, untuk guru yang bersertifikat pendidik, ada empat aspek yang kurang baik nilai rata-ratanya, yaitu aspek guru

dalam memilih materi sesuai dengan kemampuan peserta didik, aspek guru mampu memanfaatkan PTK untuk memperbaiki pembelajarannya, aspek guru memiliki karya ilmiah, dan aspek guru mengembangkan media pembelajaran. Jadi dari hasil penelitian menunjukkan dari 9 aspek dalam ranah kompetensi pedagogik, hanya 5 aspek yang nilai rata-ratanya baik. Aspek yang nilai rata-ratanya baik dalam kompetensi pedagogik adalah 1) Aspek guru memantapkan penguasaan materi pembelajaran; 2) Aspek guru mampu mengintegrasikan dengan konsep ilmu yang relevan; 3) Aspek guru mampu mengembangkan teori keimuan secara berkelanjutan; 4) Aspek guru menguasai seluruh teori keilmuan mata pelajaran; 5) Aspek guru beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. Sedangkan hasil analisis diatas untuk ranah kompetensi profesional pada guru yang belum bersertifikat pendidik menunjukkan nilai rata-rata yang kurang baik.

4.1.3 Perbedaan kinerja guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik

Deskriptif hasil perhitungan perbedaan kinerja guru baik guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik. Paparan data analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.3. dan untuk hasil yang lebih jelas terdapat pada lampiran 4.

Tabel 4.3

Perbedaan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

Kinerja Guru	**n**	**t_{hitung}**	**t_{tabel}**	**Ket.**
Bersertifikat pendidik	**20,0**	13,6	2,02	Signifikan
Belum bersertifikat pendidik	**20,0**			

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru SMP di kota semarang baik guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik, menunjukkan bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan *t-test* independen, diperoleh t_{hitung} sebesar 13,6 dan t_{tabel} sebesar 2,02, sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

Oleh karena itu berdasarkan perhitungan uji perbedaan rata-rata (*Uji t*) antara guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik, seperti pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} = 13,6 sedangkan t_{tabel} = 2,02. Karena t_{hitung} > t_{tabel} maka HO ditolak yang berarti terdapat perbedaan rata-rata guru yang bersertifikat pendidik dengan rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik.

Kinerja guru bersertifikat pendidik lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik. Perbedaan itu terlihat dari penguasaan tiap kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Penguasaan kompetensi yang lebih baik cenderung dimiliki oleh guru yang bersertifikat pendidik dibandingkan dengan guru yang belum bersertifikat pendidik.

4.2 Pembahasan

Populasi dari penelitian ini adalah guru SMP yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik di kota semarang. Pemilihan sampel dilakukan dengan *proporsional stratified random sampling*. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik, dan bagaimana perbedaan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

4.2.1 Kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik

Pada penelitian ini diambil dua kelompok sebagai sampel dari populasi yang ada. Oleh karena itu penelitian ini sifatnya adalah membandingkan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik. Pada penelitian ini kinerja guru yang bersertifikat pendidik ternyata lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik dengan mean 66,5, standar deviasi 5, skor maksimal 78, dan skor minimal 59. Dibandingkan dengan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dengan mean 88,5, standar deviasi 6, skor maksimal

98 dan skor minimal 77. Selain itu presentase kinerja juga menunjukkan bahwa kinerja guru yang bersertifikat pendidik sebesar 85% masuk pada kriteria sangat tinggi hal ini terlihat dari nilai rata-rata guru yang bersertifikat pendidik yaitu 88,5. Sedangkan presentase kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik sebesar 75% masuk pada kriteria cukup hal ini terlihat dari nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik yaitu 66,5. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penilaian kinerja guru yang didalamnya terdapat item indikator esensial dari 4 (empat) kompetensi guru. Hasil penskoran dari masing-masing item menunjukkan bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik ternyata mendapatkan nilai rata-rata yang baik pada setiap kompetensinya hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis yang merujuk pada lampiran 5 (lima) menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik dalam aspek kompetensi pedagogik ternyata baik. Berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik yang hasil nilainya kurang baik.

Meski demikian terdapat beberapa aspek dalam kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru bersertifikat pendidik memiliki nilai yang kurang baik. Hasil penskoran menunjukkan bahwa terdapat 4 (empat) aspek yang kurang baik nilai rata-ratanya yaitu aspek kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual, kelompok, atau klasikal, aspek guru dalam menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, siswa, situasi, dan lingkungan, aspek guru dalam menentukan penataan latar

pembelajaran, dan aspek guru dalam melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.

Pada aspek diatas terlihat ternyata masih terdapat kekurangan yang dimiliki oleh guru yang bersertifikat pendidik dalam penguasaan kompetensi pedagogik. Dijelaskan oleh Arifin (2006, “dialog UUGD" *makalah* disajikan dalam seminar UUGD di Universitas Negeri Malang, 1 April) bahwa guru yang telah bersertifikat pendidik harus mampu mengelola pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM) sehingga tujuan kompetensi siswa dapat tercapai. Untuk mencapai hal tersebut maka seorang guru harus mengerti dan mampu menerapkan teori belajar dengan memperhatikan perkembangan siswa, mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, menggunakan alat (bantu) media pembelajaran yang tepat, mengorganisasikan, melaksanakan, dan menentukan latar pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran serta mendorong siswa baik kepribadian maupun kemampuan terhadap materi pembelajaran agar lebih baik.

Kemudian untuk kompetensi berikutnya adalah kompetensi kepribadiaan. Hasil analisis yang merujuk pada lampiran 6 (enam) menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik dalam aspek kompetensi kepribadian ternyata baik. Berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik yang hasil nilainya kurang baik. Pada aspek kompetensi kepribadian ini nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik baik. Pada 11 (sebelas) aspek dalam kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik dalam penguasaan aspek kepribadian baik.

Hasil analisis yang merujuk pada lampiran 7 (tujuh) menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik dalam aspek kompetensi sosial ternyata baik. Berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik yang hasil nilainya kurang baik. Hasil penskoran dalam aspek kompetensi sosial juga ditemukan satu aspek yang masih kurang baik, yaitu aspek aspek guru dalam mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik. Oleh Hamalik dalam (2002:42) disebutkan bahwa seorang guru bertindak sebagai mahluk sosial dalam masyarakat sehingga guru adalah komponen pada masyarakat itu sendiri. Implementasi dari penjelasan di atas guru harus secara langsung ikut terlibat dalam pergaulan dalam masyarakat tersebut. Diharapkan dari peranan guru tersebut guru mengikutsertakan orang tua peserta didik, sehingga nantinya ada hubungan timbal balik antara guru dengan masyarakat.

Hasil analisis yang merujuk pada lampiran 8 (delapan) menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik dalam aspek kompetensi profesional ternyata baik. Berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik yang hasil nilainya kurang baik.

Meski demikian terdapat beberapa aspek dalam kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru bersertifikat pendidik memiliki nilai yang kurang baik. Hasil penskoran menunjukkan bahwa terdapat empat aspek yang kurang baik nilai rata-ratanya yaitu aspek guru dalam memilih materi sesuai dengan kemampuan peserta didik, guru dalam memanfaatkan PTK untuk memperbaiki

pembelajarannya, aspek guru memiliki karya ilmiah, dan aspek guru dalam mengembangkan media pembelajaran.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Guru bersertifikat pendidik adalah guru yang profesional, mengutip apa yang disampaikan Arifin (2006, “dialog UUGD" *makalah* disajikan dalam seminar UUGD di Universitas Negeri Malang, 1 April) guru profesional adalah guru yang menguasai metodologi dan substansi materi yang di ajarkan sehingga dalam proses pelaksanaan pembelajaran guru profesional benar-benar ahli dan mahir dalam hal konseptual metodologinya. Selain itu guru profesional juga harus menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, guru profesional juga dituntut untuk ahli dalam struktur dan penataan materi kurikulum, sehingga guru tahu sub materi apa saja yang akan diberikan kepada siswa sesuai dengan bidang yang menjadi spesifikasi guru tersebut. Selain itu guru profesional adalah guru yang memiliki penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam media pembelajaran. Hal ini berguna sekali untuk memberikan kemampuan kepada siswa yang berupa kemajuan teknologi agar para siswa mampu bersaing dan mengikuti kemajuan teknologi yang sedang pesat berkembang. Dan hal terakhir guru profesional adalah guru yang melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) dan memiliki karya ilmiah dengan tujuan agar guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang berlangsung serta mengetahui kelebihan dan kelemahan apa yang dialami siswa untuk kemudian di ambil solusi yang tepat dan terbaik bagi siswa.

4.2.2 Perbedaan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

Kemudian untuk menjawab bagaimana perbedaan kinerja guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *t-test* independen, diperoleh t_{hitung} sebesar 13,6 dan t_{tabel} sebesar 2,02, sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.

Uji hipotesis membuktikan berdasarkan perhitungan uji perbedaan rata-rata (*Uji t*) antara guru yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik, seperti pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} = 13,6 sedangkan t_{tabel} = 2,02, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka HO ditolak yang berarti terdapat perbedaan rata-rata guru yang bersertifikat pendidik dengan rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik.

Perbedaan ini dapat dilihat dari penguasaan kompetensi guru, baik pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dijelaskan diatas tadi bahwa penguasaan kompetensi guru oleh guru yang bersertifikat pendidik ternyata lebih baik daripada guru yang belum bersertifikat pendidik (lampiran 5-8).

Penguasaan kinerja dalam kompetensi guru untuk guru yang bersertifikat pendidik sebesar 85% masuk pada kriteria sangat tinggi, sedangkan penguasaan kompetensi guru yang belum bersertifikat pendidik sebesar 75% masuk pada kriteria cukup. Pengukuram kinerja dalam kompetensi guru sendiri terlihat dalam empat aspek, yaitu :

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dalam aspek pedagogik merujuk pada lampiran 5 (lima) hasil penskoran item menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik ternyata baik, hal ini berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat yang kurang baik.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam aspek kepribadian merujuk pada lampiran 6 (enam) hasil penskoran item menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik ternyata baik, hal ini berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat yang kurang baik.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi, dan bergaul secara efektif dengan pesrta didik, sesama pendidik, dan masyarakat sekitar. Dalam aspek sosial merujuk pada lampiran 7 (tujuh) hasil penskoran item menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik ternyata baik, hal ini berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat yang kurang baik.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Dalam aspek professional merujuk pada lampiran 8 (delapan) hasil penskoran item menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik ternyata baik, hal ini berbeda dengan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat yang kurang baik.

Keempat aspek yang dijelaskan di atas pada dasarnya adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik di SMP se-kota semarang karena sesuai dengan apa yang dikemukakan Seprihanto (1996:26) yang mengungkapkan bahwa untuk mengukur kinerja maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Jika kriteria ditetapkan, langkah berikutnya adalah mengumpulkan infomasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik perseorangan, maupun kelompok dalam periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini terhadap standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan.

PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik lebih baik daripada kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata hasil penelitian, nilai rata-rata guru bersertifikat pendidik sebesar 88,5, sedangkan nilai rata-rata guru yang belum bersertifikat pendidik adalah 66,5, Kemudian sebanyak 85% kinerja guru yang bersertifikat pendidik masuk pada kriteria sangat tinggi, sedangkan presentase kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik sebanyak 75% masuk pada kriteria cukup, dan hasil perhitungan uji perbedaan dua rata-rata (*uji t*) menghasilkan t_{hitung} (13,6) > t_{tabel} (2,02) yang berarti terdapat perbedaan yang nyata antara guru bersertifikat pendidik dengan guru yang belum bersertifikat pendidik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan saran yaitu:

1. Untuk guru bersertifikat pendidik agar memperbaiki kompetensinya.
2. Untuk guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik agar terus mengembangkan kompetensinya, baik, pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional.

3. 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.
4. Peneliti lain diharapkan dapat menindaklanjuti dan mengembangkan hasil penelitian yang telah dicapai, sehingga wawasan dan ilmu pengetahuan semakin berkembang luas.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR PUSTAKA

Anni, Catharina Tri. 2006. *Psikologi Belajar.* Semarang: UPT MKK Unnes.

Anwar, Arifin. 2006. "dialog UUGD" *makalah* disajikan dalam seminar UUGD di Universitas Negeri Malang, 1 April.

Arifin, 1995. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi.1998. *Prosedur Penelitian.* Jakarta: PT. Rineka Cipta

Echols, John M. dkk.1996. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia

Hamalik, Oemar . 2002. *Pendidikan Guru berdasarkan pendekatan kompetensi.* Jakarta: PT.Bumi Aksara

Hamalik, Oernar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kriteria Guru Professional. diunduh dari *http://guruprofesional.wikipedia.com* Senin, 15 Agustus 2011

Kawasan Teknologi Pendidikan. Diunduh dari *http://www. Google.co.id/kawasan dan bidang garapan teknologi pendidikan* Senin, 15 Agustus 2011

Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Miarso, Yusufhadi. 2004. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan.* Jakarta : Kencana.

Mulyasa, E. 2008. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT. Remaja Dosakarya

Prawiradilaga Dewi S dan Siregar Eveline. 2008. *Mozaik Teknologi Pendidikan*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Riva'i dan Basry. 2004. *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil).* Cet. 3. Bandung: Refika Aditama.

Seprihanto, Ahmad. 1996. *Peningkatan dan Pengembangan Pendidikan.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed.1 Cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara.

Salim, Agus. 2004. *Indonesia Belajarlah!*. Yogyakarta: Tiara Wacana

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantittatif dan Kualitatif*.

Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiharto. 2006. *Mengenal Sertifikasi Profesi Guru*. Semarang: FIK UNNES

Syukur. Fatah. 2008. *Teknologi Pendidikan*. Semarang:RaSail. Media Group

Trianto. dan titik. 2007. *Sertifikasi Guru dan upaya peningkatan kualifikasi, kompetensi dan kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Unifah, Rosyidi. 2011. *Sertifikasi tingkatkan kinerja guru.* diunduh dari *http://www.kompas.com*. Senin, 15 agustus 2011

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Yamin, Martinis. 2006. *Sertifikasi, Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Tim Gaung Persada Press

Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Tim Gaung Persada Press

Yusro, Hirzati. 2011. *Aplikasi Teknologi Pendidikan dalam Pembelajaran.* Diunduh dari *http://blog.unsri.ac.id/risma -shalihat/aplikasi teknologi pendidikan dalam peningkatanproduktivitas.*
Senin, 15 agustus 2011

PERPUSTAKAAN UNNES

Lampiran 1

INSTRUMEN

Nama Guru : …….

Mata Pelajaran : …….

Nama Sekolah : …….

*) Pilihlah salah satu option pada setiap nomor yang paling tepat untuk menggambarkan kondisi obyektif Anda dengan memberikan tanda silang pada kolom.
*) Pastikan Anda membaca dengan jelas petunjuk untuk memilih kolom dibawah ini.

Catatan :
SA : Selalu
SI : Sering
KK : Kadang-kadang
JR : Jarang
TP : Tidak Pernah

No	Aspek Yang Diamati	Nilai					Keterangan
		SA	SI	KK	JR	TP	
1	Saya mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi.						
2	Saya membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri.						
3	Saya menentukan jenis kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.						
4	Saya menyusun langkah-langkah pembelajaran.						
5	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam urutan yang logis.						
6	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual, kelompok, atau klasikal.						
7	Saya memberi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pembelajaran.						

8	Saya merumuskan kompetensi dasar/ indikator hasil belajar.						
9	Saya menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, siswa, situasi, dan lingkungan.						
10	Saya menentukan alokasi waktu pembelajaran.						
11	Saya memilih sumber belajar.						
12	Saya menentukan cara-cara pengorganisasian siswa agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran.						
13	Saya menentukan penataan latar pembelajaran.						
14	Saya melaksanakan tugas harian kelas.						
15	Saya memulai kegiatan pembelajaran.						
16	Saya mengelola waktu pembelajaran secara efisien.						
17	Saya mengefektifkan proses pembelajaran.						
18	Saya melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran.						
19	Saya menentukan prosedur dan jenis penilaian.						
20	Saya membuat alat penilaian dan kunci jawaban.						
21	Saya melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.						
22	Saya membantu siswa menyadari kelebihan dan kekurangannya.						
23	Saya menangani pertanyaan dan respon siswa.						
24	Saya mengembangkan dan mengorganisasikan materi pembelajaran.						
25	Saya melaksanakan jenis kegiatan yang sesuai dengan tujuan, siswa, situasi, dan lingkungan.						
26	Saya memahami kode etik profesi guru.						

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

27	Saya menerapkan kode etik profesi guru.						
28	Saya berperilaku sesuai dengan kode etik guru						
29	Saya bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.						
30	Saya menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.						
31	Saya bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.						
32	Saya tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama,suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.						
33	Saya bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.						
34	Saya berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.						
35	Saya berperilaku yang mencerminkan ketakwaan,dan akhlak mulia.						
36	Saya berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.						
37	Saya menunjukkan sikap ramah,hangat, luwes,terbuka, penuh pengertian, dan sabar kepada siswa.						
38	Saya berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.						
39	Saya berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.						
40	Saya mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta						

	didik.						
41	Saya beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja.						
42	Saya memantapkan penguasaan materi pembelajaran.						
43	Saya memilih materi sesuai dengan kemampuan peserta didik.						
44	Saya mampu mengintegrasikan dengan konsep ilmu yang relevan.						
45	Saya mampu mengembangkan teori keimuan secara berkelanjutan.						
46	Saya menguasai seluruh teori keilmuan mata pelajaran.						
47	Saya beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.						
48	Saya mampu memanfaatkan PTK untuk memperbaiki pembelajarannya.						
49	Saya memiliki karya ilmiah.						
50	Saya mengembangkan media pembelajaran.						

PERPUSTAKAAN UNNES

PERHITUNGAN VALIDITAS SOAL

Rumus:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Kriteria:

Butir soal valid jika $r_{XY} > r_{tabel}$

Berikut perhitungan validitas butir untuk no 1, untuk butir soal yang lain dihitung dengan cara yang sama.

NO	KODE	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	R-1	5	215	25	46225	1075
2	R-2	5	219	25	47961	1095
3	R-3	5	212	25	44944	1060
4	R-4	5	230	25	52900	1150
5	R-5	5	224	25	50176	1120
6	R-6	5	246	25	60516	1230
7	R-7	4	192	16	36864	768
8	R-8	5	222	25	49284	1110
9	R-9	5	224	25	50176	1120
10	R-10	5	218	25	47524	1090
11	R-11	4	201	16	40401	804
12	R-12	5	237	25	56169	1185
13	R-13	5	220	25	48400	1100
14	R-14	5	228	25	51984	1140
15	R-15	5	195	25	38025	975
16	R-16	5	226	25	51076	1130
17	R-17	5	225	25	50625	1125
18	R-18	5	242	25	58564	1210
19	R-19	5	234	25	54756	1170
20	R-20	4	213	16	45369	852
21	R-21	3	165	9	27225	495
22	R-22	3	166	9	27556	498
23	R-23	3	152	9	23104	456
24	R-24	4	166	16	27556	664
25	R-25	3	154	9	23716	462
26	R-26	3	156	9	24336	468
27	R-27	4	196	16	38416	784
28	R-28	3	148	9	21904	444
29	R-29	3	185	9	34225	555
30	R-30	4	163	16	26569	652
31	R-31	3	170	9	28900	510
32	R-32	4	162	16	26244	648
33	R-33	3	154	9	23716	462
34	R-34	4	183	16	33489	732
35	R-35	3	166	9	27556	498
36	R-36	3	165	9	27225	495
37	R-37	3	177	9	31329	531
38	R-38	3	165	9	27225	495
39	R-39	3	174	9	30276	522
40	R-40	3	156	9	24336	468
JUMLAH		**162**	**7746**	**688**	**1536842**	**32348**

Lampiran 2

$$r_{xy} = \frac{40(32348) - (162)(7746)}{\sqrt{\{40(688) - (162)^2\}\{40(1536842) - (7746)^2\}}}$$

$$= 0{,}901$$

Pada α = 5% dengan n = 40, diperoleh r_{tabel} = 0,316

Karena $r_{XY} > r_{tabel}$, maka soal no 1 valid

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Lampiran 3

PERHITUNGAN RELIABILITAS SOAL

Rumus

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^{\,2}}{\sigma_t^{\,2}}\right)$$

Kriteria

Apabila $r_{11} > r_{tabel}$, maka tes tersebut reliabel.

$$r_{11} = \left(\frac{50}{50 - 1}\right)\left(1 - \frac{37,453}{944,34}\right)$$

$$r_{11} = 0,980$$

Pada a = 5% dengan n = 40, diperoleh r tabel = 0,316
Karena $r_{XY} > r_{tabel}$, Variabel tersebut reliabel

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Lampiran 4

T-Test (Uji Perbedaan)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Kompetensi Pendidik	Equal variances assumed	.581	.451	13.654	38	.000
	Equal variances not assumed			13.654	37.148	.000

Terlihat pada tabel hasil analisis menggunakan Program SPSS 12, diperoleh nilai t_{hitung} = 13,654. Pada taraf kesalahan 5% dengan dk = 20+20-2 = 38, diperoleh t_{tabel} = 2,02. Karena t_{hitung} = 13,654 > t_{tabel} (2,02) dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompetensi pendidik antara yang bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidiki berbeda nyata.

PERPUSTAKAAN UNNES

Lampiran 5

Analisis Deskriptif Kompetensi Pedagogik

No.	Item	Mean A	Mean B
1.	Saya mengembangkan hubungan antar-pribadi yang sehat dan serasi.	7,3	4,3
2.	Saya membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri.	6,2	4,8
3.	Saya menentukan jenis kegiatan pembelajaran yangsesuai dengan kebutuhan peserta didik.	6,3	5,0
4.	Saya menyusun langkah-langkah pembelajaran.	6,9	4,2
5.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam urutan yang logis.	6,9	4,6
6.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual, kelompok, atau klasikal.	5,8	4,3
7.	Saya memberi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pembelajaran.	7,1	4,5
8.	Saya merumuskan kompetensi dasar/ indikator hasil belajar.	7,0	4,3
9.	Saya menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, siswa, situasi, dan lingkungan.	5,7	5,0
10.	Saya Menentukan alokasi waktu pembelajaran.	7,2	4,2
11.	Saya memilih sumber belajar.	6,9	4,3
12.	Saya menentukan cara-cara pengorganisasian siswa agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran	6,4	4,5
13.	Saya menentukan penataan latar pembelajaran.	5,6	4,9
14.	Saya melaksanakan tugas harian kelas.	6,0	4,5
15.	Saya memulai kegiatan pembelajaran.	6,7	4,1
16.	Saya mengelola waktu pembelajaran secara efisien.	7,2	5,0
17.	Saya mengefektifkan proses pembelajaran.	7,1	4,5
18.	Saya melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran.	6,7	4,3
19.	Saya menentukan prosedur dan jenis penilaian.	6,3	4,6
20.	Saya membuat alat penilaian dan kunci jawaban.	6,4	4,4
21.	Saya melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.	5,8	4,7
22.	Saya membantu siswa menyadari kelebihan dan kekurangannya.	6,6	5,2
23.	Saya menangani pertanyaan dan respon siswa.	6,9	4,3
24.	Saya mengembangkan dan mengorganisasikan materi pembelajaran.	7,0	4,8
25.	Saya melaksanakan jenis kegiatan yang sesuai dengan tujuan, siswa, situasi, dan lingkungan.	7,0	5,0

Lampiran 6

Analisis Deskriptif Kompetensi Kepribadian

No.	Item	Mean A	Mean B
1.	Saya memahami kode etik profesi guru.	7,3	3,8
2.	Saya menerapkan kode etik profesi guru.	7,2	4,5
3.	Saya berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	7,0	4,3
4.	Saya bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.	7,2	4,0
5.	Saya menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.	7,2	4,4
6.	Saya mengembangkan hubungan antar-pribadi yang sehat dan serasi.	6,5	4,9
7.	Saya tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama,suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.	6,6	4,3
8.	Saya bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.	7,2	4,1
9.	Saya berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.	7,0	4,2
10.	Saya berperilaku yang mencerminkan ketakwaan,dan akhlak mulia.	7,1	4,0
11.	Saya berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.	7,0	4,4

PERPUSTAKAAN UNNES

Lampiran 7

Analisis deskriptif kompetensi sosial

No.	Item	Mean A	Mean B
1.	Saya menunjukkan sikap ramah,hangat, luwes,terbuka, penuh pengertian, dan sabar kepada siswa.	6,8	4,5
2.	Saya berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.	7,0	4,6
3.	Saya berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.	6,0	4,3
4.	Saya mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.	5,5	4,4
5.	Saya beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja.	6,9	4,5

PERPUSTAKAAN
UNNES

Lampiran 8

Analisis Deskripif Kompetensi Profesional

No.	Item	Mean A	Mean B
1.	Saya memantapkan penguasaan materi pembelajaran.	7,0	4,5
2.	Saya memilih materi sesuai dengan kemampuan peserta didik.	5,9	4,8
3.	Saya mampu mengintegrasikan dengan konsep ilmu yang relevan.	6,0	4,9
4.	Saya mampu mengembangkan teori keimuan secara berkelanjutan.	6,1	4,2
5.	Saya menguasai seluruh teori keilmuan mata pelajaran.	6,0	4,4
6.	Saya beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.	6,4	4,2
7.	Saya mampu memanfaatkan PTK untuk memperbaiki pembelajarannya.	4,9	4,5
8.	Saya memiliki karya ilmiah.	3,3	2,7
9.	Saya mengembangkan media pembelajaran.	5,5	4,4

PERPUSTAKAAN
UNNES

No.	Kode	Item Soal																																																				Jumlah	% skor	Kriteria
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			
1	R-01	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	211	87,92	ST
2	R-02	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	214	89,17	ST
3	R-03	5	4	3	5	5	1	4	5	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	1	4	5	4	5	5	204	85,00	ST
4	R-04	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	222	92,50	ST
5	R-05	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	216	90,00	ST
6	R-06	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	236	98,33	ST
7	R-07	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	188	78,33	T
8	R-08	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	218	90,83	ST
9	R-09	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	219	91,25	ST
10	R-10	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	211	87,92	ST
11	R-11	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	195	81,25	T
12	R-12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	230	95,83	ST
13	R-13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	214	89,17	ST
14	R-14	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	220	91,67	ST
15	R-15	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	190	79,17	T
16	R-16	5	5	3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	223	92,92	ST
17	R-17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	219	91,25	ST
18	R-18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	236	98,33	ST
19	R-19	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	228	95,00	ST
20	R-20	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	204	85,00	ST
21	R-21	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	159	66,25	C
22	R-22	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	160	66,67	C
23	R-23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	147	61,25	C
24	R-24	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	161	67,08	C
25	R-25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148	61,67	C
26	R-26	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150	62,50	C
27	R-27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	188	78,33	T
28	R-28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	142	59,17	C
29	R-29	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178	74,17	T
30	R-30	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	158	65,83	C
31	R-31	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	163	67,92	C
32	R-32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	160	66,67	C
33	R-33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	147	61,25	C
34	R-34	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	177	73,75	T
35	R-35	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	161	67,08	C
36	R-36	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	161	67,08	C
37	R-37	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	171	71,25	T
38	R-38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	159	66,25	C
39	R-39	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	167	69,58	T
40	R-40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	151	62,92	C
Bersertifikat pendidik																																																					89,54	ST
belum bersertifikat																																																					66,83	C

DAFTAR NAMA RESPODEN

No.	Nama	Instansi
1.	Sukismo S.Si	SMP Nasima
2.	Gunawar S.Pd.I	SMP Muhammadiyah 6 Semarang
3.	Sri Widodo S.Kom	SMP Muhammadiyah 6 Semarang
4.	Dra. Budi Sumarmi, M.Pd	SMP N 1 Semarang
5.	Euis Siti Karwati	SMP N 1 Semarang
6.	Dra. Siti Karyati	SMP Kesatrian 2 Semarang
7.	M. Yuliatri, S.Pd	SMP Kesatrian 2 Semarang
8.	Elisabeth	SMP Karangturi
9.	Odilia Hartuti	SMP Karangturi
10.	SM	SMP N 2 Semarang
11.	SHT	SMP N 2 Semarang
12.	Inggit Tri Widowati	SMP N 3 Semarang
13.	Sugeng Budiarso S.Pd	SMP N 3 Semarang
14.	Philippus Ramlam	SMP N 25 Semarang
15.	Triyanti Puji Astuti	SMP N 25 Semarang
16.	Karsiyah	SMP N 10 Semarang
17.	P.L Sadjumenanto	SMP N 10 Semarang
18.	Partiwi S.Pd	SMP Nusaputera
19.	Nining Tri Palupi	SMP Nusaputera
20.	Sri Husodo	SMP Nasima
21.	Dwi Astuti S.Pd	SMP Nasima
22.	Abdul rohim	SMP Nasima
23.	Munarti S.Pd	SMP Muhammadiyah 6 Semarang
24.	Prastyo Dwi Nugroho	SMP Muhammadiyah 6 Semarang
25.	Dra. Takarina Yusnidar	SMP N 1 Semarang
26.	Sari Nur Saptanti	SMP N 1 Semarang
27.	Maulid Agung BR. S.Pd	SMP Kesatrian 2 Semarang
28.	M. Joedi Fatoni S.Pd	SMP kesatrian 2 Semarang
29.	Herbudi Nur Rahayu	SMP Karangturi Semarang
30.	Th, Juni nuryanti	SMP Karangturi Semarang
31.	Baniti	SMP N 2 Semarang
32.	Dra. Diana Farida, M.Pd	SMP N 2 Semarang
33.	Drs. Wiyono, M.Pd	SMP N 3 Semarang
34.	Rohadi Wobowo	SMP N 3 Semarang
35.	Dwi Mahardanik, S.Pd	SMP N 25 Semarang
36.	Wahyu Erna Y. S.Pd	SMP N 25 Semarang
37.	Miftahudin, S.Pd, M.Si	SMP N 10 Semarang
38.	Sukamti	SMP N 10 Semarang
39.	Henny J, S.Pd	SMP Nusaputera
40.	Setyo Supriyati	SMP Nusaputera