BAB II
KAJIAN TEORI

A. Hakekat Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru PAI

Guru merupakan salah satu komponen dalam pendidikan. Guru secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariaannya, profesinya) mengajar.[1] Sedangkan menurut bahasa Sansekerta guru berarti yang dihormati *(fenerable)*.[2] Seorang guru dipandang sebagai orang yang terhormat dikalangan masyarakat.Untuk itulah guru ditugaskan untuk membimbing dan membina anak didik agar berguna bagi nusa dan bangsadi masa mendatang.

> Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik professional 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.[3]

Berdasarkan uraian tersebut, maka guru adalah seorang pendidik profesional yang bertanggung jawab mencerdaskan peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar,

---

[1] Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 377

[2] H. A. R. Tilaar, *Membenahi Pendiidikan Nasional,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 91

[3] Undang-Undang Guru dan Dosen, UU RI No. 14 Tahun 2005, (Jogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 3

dan pendidikan menengah. Guru tidak hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan, akan tetapi seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan peserta didik mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi sehingga menjadi generasi yang berperan aktif dalam kehidupan. Dalam penelitian ini, guru yang dimaksud adalah guru yang mengajar di jalur pendidikan formal, yaitu sekolah.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja, sedangkan pengertian "kerja" secara etimologis adalah kegiatan melakukan sesuatu. Dalam kamus Arab-Indonesia, kata "kerja" memiliki beberapa sinonim, amalan, perbuatan, terjemah dari kata **ا عمال-عمل**

Mengamalkan, bekerja, berusahalah, memperbuat, menunaikan terjemahan dari kata[4] **عمل- يعمل - عملا** pengetian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidupnya.[5]

> Pendapat Yusuf Qardawi tentang kerja adalah segala kemampuan dan kesanggupan yang diarahkan manusia, baik jasmani maupun akal fikirannya. Untuk mengolah kekayaan alam ini bagi kepentingannya. Apakah yang bekerja itu untuk dirinya atau untuk orang lain dengan mendapatkan upah, siapapun orang lain ini, apakah pribadi, yayasan, atau perusahaan, ataupun pemerintahan.[6]

Snell SA menayatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen saling berkata yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat

---

[4] Muhammad Yunus, *Kamus Arab-Indonesia,* (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 1989), h. 281

[5] Ahmadi, *Bimbingan Kerja Menurut Al-Qur'an,* Banjarmasin: Antasari Press, 2005, h. 10

[6] Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam,* Terjm. Didin Hafiudin, (Jakarta: Robbani Press, 1997), h. 146

keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya seperti pengetahuan, kemampuan kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang dapat diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.[7]

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi karena motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Pada dasarnya rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh dengan sebaliknya nilai yang tertinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yangtinggi secara keseluruhan. Namun nilai yang tertinggi pada bidang kemampuan tetapi jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah, sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerjanya juga rendah. Dalam kondisi rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat akan mungkin menunjukan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

---

[7] SA. Snell, *Diagnosis Kinerja Imagenal Penyebaba Kinerja Buruh,* (Jakarta: RemajaRosdakarya, 2009), h. 329

> Kinerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih tegas lagi Parter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievent* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan menurut Vroam tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan disebut *level of performance* (tingkatan pada kinerja).[8]

Dalam kinerja seseorang tentu terdapat penilaian kerja yang menentukan kinerjanya baik ataupun tidak. Penilaian kerja adalah kesedian seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bernardin dan Russel *"A way of measuring the contribution of individuals to their organization"* penilaian kerja adalah cara mengukur konstribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja.[9] Penilaian kerja atau kinerja (*Performance appraisal*) pada dasarnya merupakan factor kunci yang mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien karena adanya kebijakan program yang lebih baik atas sumber dalam manusai yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja seseorang.

---

[8] Moh. As'Ad, *Psikologi Industri*, (Jakarta: Liberty, 2003), h. 47

[9] Veithzal, Rivai, dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai KInerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), h., 379

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak ditentukan oleh seorang guru. Guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelolah, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.[10]

Menurut Ibrahim Bafadal tugas guru adalah menyeleksi kurikulum, mendiagnosa kesiapan, gaya dan minat murid, merancang program, merencanakan pengelolaan kelas, dan melaksanakan pengajaran dikelas.[11] Guru merupakan seorang fasilitator juga sebagai evaluator yang mengukur keberhasilan anak didik dalam proses belajar. Dan sebagai fasilitator yang menyediakan segala sesuatu yang menjadi persyaratan tercapainya tujuan pembelajaran, baik berupa bahan ajar, fasilitas maupun penciptaan kondisi yang kondusif dalam proses belajar mengajar.

> Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarkat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.[12]

Ketercapaian tujuan pembelajaran juga banyak ditentukan oleh kinerja seorang guru dalam mengajar. Kinerja guru merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang guru dalam menyalurkan/ *transfer of knolage* kepada anak didik agar terjadi perubahan secara positif melalui peroses belaja mengajar.

---

[10] Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasinya Kurikulum* , (Jakarta: Quantum teaching, 2005), h.5

[11] Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Kasara, 1992), h 25.

[12] *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama, 2006), h. 8

2. Kinerja Guru Profesional

Undang-undang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1 Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.[13] Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kopetensi perrofesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan kompetensi sosial.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu:

a. Kompetensi pedagogik

Pedagogik adalah sebuah pendekatan pendidikan berdasarkan tinjauan psikologis anak. Pendekatan pedagogik muaranya adalah membantu siswa melakukan kegiatan belajar. Berdasarkan pengertian seperti tersebut di atas maka yang dimaksud dengan pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa. Sedangkan kompetensi pedagaogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.

---

[13] Undang-Undang Guru dan Dosen, UU RI No. 14 Tahun 2005, (Jogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 14

Berdasarkan pengertian seperti tersebut di atas maka yang dimaksud dengan pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa. Sedangkan kompetensi pedagaogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.

Secara padagogis, kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapatkan perhatian yang serius. Hal ini penting karena pendidikan di Indonesia dinyatakan kurang berhasil oleh masyarakat termasuk aspek padagogis, dengan pendekatan padagogik. Mulyasa mengemukakan kompetensi sebagai kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut :

a. Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
b. Pemahaman terhadap peserta didik
c. Pengembangan kurikulum / silabus
d. Perencanaan pembelajaran
e. Pelaksanaan pembelajaran
f. Pemanfaatan tekhnologi pembelajaran
g. Evaluasi hasil belajar
h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[14]

Kedelapan potensi tersebut menjadi standar Nasional pendidikan yang harus dikuasai oleh pendidik sehingga pendidik agama Islam dalam mencapai suatu tujuan atau hasil pembelajaran pendidikan agama Islam.

---

[14] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), h. 75

b. Kepribadian

Komptensi kepribadian adalah sifat-sifat unggul seseorang, seperti sifat ulet, tanggguh atau tabah dalam menghadapi tantangan atau kesulitan dan cepat bangkit apabila mengalami kegagalan, memiliki etos kerja yang tinggi, berfikir positif terhadap orang lain, bersikap seimbang antara mengambil dengan memberi dalam hubungan sosial dan memiliki komitmen atau tangganggung jawab.[15] Kompetensi psikologi (kepribadian) dalam proses pembelajaran guru memegang peran sebagai sutradara sekaligus actor. Menurut Mulyasa sebagai aktor guru berangkat dengan pengabdian dan inspirasi yang mendalam, berusaha mengurasi respon bosan dan berusaha meningkatkan minat peserta didik.[16] Artinya pada gurulah letak keberhasilan proses pembelajaran. Untuk itu guru merupakan faktor yang sangat domain dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, disamping faktor-faktor lainnya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut guru harus memiliki kemampuan mendasar dalam melaksanakan tugasnya, salah satu kemampuan tersebut adalah kemampuan pribadi guru itu sendiri.

> Di dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Stanndar Nasional Pendidikan pada penjelasan pasal 28 ayat 2 butir b dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.[17]

---

[15] Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan,* (Jakarta: Kalam Mulia, 2013), h. 55
[16] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.,,,* h. 59
[17] Ramayulis, Profesi & Etika Keguruan,… h. 55

Kompetensi kepribadian guru yang harus dimiliki ialah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi beserta didik dan berakhlak mulia.[18] Semua itu menunjukan bahwa kompetensi personal atau kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya.

c. Sosial

Kompetensi sosial adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi dengan orang lain. Artinya guru harus dituntut memiliki keterampilan berinteraksi dengan masyarakat khususnya dalam mengidentifikasi, menganalisis dan menyelesaikan problem masyarakat.[19]

Kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan dimasa yang akan dating. Beberapa peran guru di masyarakat dalam kaitannya dengan kompetensi sosial dapat diuraiakan sebagai berikut:

a. Guru sebagai petugas kemasyarakatan, guru memegang peranan sebagai wakit masyarakat yang represtatif sehingga jabatan guru sekaligus merupakan jabatan kemasyarakatan. Guru bertugas membina masyarakat agar berpartisipasi dalam pembangunan. Kompetensi sosial yang harus dimiliki pada aspek normatif kependidikan yaitu untuk menjadi guru yang baik cukup digantungkan kepada bakat, kecerdasan, kecakapan saja,

[18] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.,,,* h. 121
[19] Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan,…* h. 73

tetapi juga harus beri'tikat baik sehingga hal ini menyatu dengan norma yang dijadikan landasan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Guru dimata masyarakat, paling tidak menjadi contoh yang baik karena fakta membuktikan bahwa ketika seorang guru berbuat kurang senonoh, menyimpang dari ketentuan atau akidah-akidah masyarakat dan menyimpang dari apa yang diharapkan masyarakat. Oleh karena itu, guru harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat dengan baik, bergaul dan melayani masyarakat dengan baik, mendorong dan menunjang kreatifitas, menjaga emosi dari perilaku yang kurang baik.[20]

Jadi peran guru dalam kemampuan sosialnya merupakan bagian dari tugasnya dalam masyarakat karena masyarakat dan guru mempunyai kewajiban yang sama dalam mendidik dan memberikan contoh yang baik kepada anak didik.

d. Profesional

Kompetensi professional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam ().[21] Guru yang bermutu niscaya mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Guru yang professional diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang tampak secara nyata yang dicapai melalui usaha-usaha tertentu. Kinerja seorang guru diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pemerintah. Melalui indikator tersebut dapat dilihat apakah

---

[20] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.,,,* h. 182-183

[21] Ramayulis, Profesi & Etika Keguruan,… h. 84

tujuan pembelajaran telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja menurut Hasibuan adalah sebagai berikut :

a. Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
b. Mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya
c. Dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
d. Dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan kondisi kerja dan peralatan kerja.
e. Indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
f. Alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* yang baik.
g. Alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager dan administrator)* untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
h. Alat untuk bisa melihat kekuarangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
i. Kriteria dalam memutuskan seleksi dan penempatan karyawan
j. Alat untuk mengidentifikasi kelemahan personel sehingga bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikursetakan dalam program latihan kerja tambahan.
k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description).*[22]

Jadi tujuan penilaian kinerja guru tidak lain adalah untuk mengetahui sejauh mana pencapaian yang telah dilakukan seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran hingga mengevaluasi pembelajaran atau dilihat dari kriteria kompetensi yang harus dimiliki.

---

[22] Hasibuan, *Manajemen Personilia dan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 89-90

4. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum, yaitu: [23]

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

Berdasarkan uraian di atas, tentunya diketahui bahwa untuk menentukan kinerja ada empat poin penting diantaranya adalah kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama yang telah dibangun. Untuk mengetahui maksimalnya atau tidaknya kinerja seorang guru dapatlah diketahui sebagai berikut:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

---

[23] Sudarmanto, *Strategi Pembelajaran Bagi Guru,* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 11

Perencanaan erat kaitannya dengan apa yang akan dilakukan oleh guru didalam kelas. Perencanaan adala sesuatu yang menentukan arah maka perencanaan yang dilakukan hendaklah perencanaan yang efektif dan efisien.[24]

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu kelompok matra pelajaran dengan tema tertentu yang mencakup beberapa komponen dan dikembangkan pada setiap satuan pendidikan berdasarkan standar nasional pendidikan (SNP).[25]Rencana Pelaksnaan Pembelajaran adalah rancangan pembelajaran mata pelajaran per unit yang akan diterapkan guru dalam pembelajaran di kelas.[26]

Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: Identitas Silabus, Stándar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Materi Pembelajaran, Kegiatan Pembelajaran, Indikator, Alokasi waktu, dan- Sumber pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen- komponen: Identitas RPP, Stándar Kompetensi (SK),

---

[24] Harjanto, *Perencanaan Pengajaran*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003), h. 2

[25] E Mulayasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Stuan Pendidikan,* (Jakarta : Bumi Aksra, 2008), h. 132-133.

[26] Masnur Muslich, *Kurikulum Tingkat Stuan Pendidikan, Dasar Pemahaman Dan Pengembangan,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h. 45.

Kompetensi dasar (KD), Indikator, Tujuan pembelajaran, Materi pembelajaran, Metode pembelajaran, Langkah-langkah kegiatan, Sumber pembelajaran dan Penilaian.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembejaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaanya menuntut kemampuan guru.

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasi guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber

belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tatapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.[27]

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai

[27] E Mulayasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Stuan Pendidikan* …, h. 134

dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki *interes* yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran didalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Evaluasi merupakan proses yang sitematis, artinya evaluasi adalah suatu program yang sudah terencana dilakukan secara berkesinambungan. Palaksanaan evaluasi tidak hanya berada pada awal kegiatan pembelajaran akan tetapi juga pada permulaan kegiatan pembelajran dan pada pelaksanaan pembelajaran.[28] Kemampuan guru dalam evaluasi juga telah banyak disinggung pada pembahasan sebelumnya akan tetapi berikut adalah pembahasan lebih rinci mengenai kemampuan guru dalam evaluasi.

Kemampuan yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis,

---

[28] Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Tehnik Evaluasi Pengajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 3-4

tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

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

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki

sistem pembelajaran. Kempuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/ salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya.

Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran fiqih dan aqidah akhlak. Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Di samping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

a. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remidial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
b. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.[29]

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

a. Kegiatan remidial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
b. Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.[30]

Dan jika disimpulkan meka terdapat tiga kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, komunikasi/ iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru PAI dalam melaksanakan tugasnya antara lain: (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) kepuasan kerja; (3) motivasi kerja; dan (4)

---

[29] R Ibrahim, Nana Syaodih S, *Perncanaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 137

[30] R Ibrahim, Nana Syaodih S, *Perncanaan Pengajaran,…* h. 136

harapan-harapan.[31] Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan atau guru dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka, yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.[32]

Berdasarkan kajian tentang kinerja di atas disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan yang dicapai guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dengan indikator: (1) perencanaan proses pembelajaran; (2) pelaksanaan proses pembelajaran; dan (3) penilaian hasil pembelajaran.

---

[31] Made Pidarta, *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam,* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), h.110

[32] Supardi., *Kinerja Guru,* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 36

B. Sertifikasi Guru

1. Pengertian Sertifikasi

Pada hakikatnya sertifikasi merupakan suatu usaha pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia dengan meningkatkan kualitas guru serta kesejahteraannya. Untuk meningkatkan kualitas guru dengan karakteristik yang dinilai kompeten maka salah satu caranya adalah dengan sertifikasi.

Dengan sertifikasi diharapkan seluruh guru nantinya mempunyai sertifikat atau lisensi mengajar. Tentu saja dengan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara professional. Hal ini merupakan implementasi dari Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 8 yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.[33]

> Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggaraan pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.[34]

Guru sebagai tenaga profesional selain mempunyai kualifikasi akademik juga disyaratkan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan sertifikat sebagai pendidik. Hal tersebut telah disebutkan

---

[33] Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan kementrian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2010*, (Jakarta, 2010), h. 1

[34] Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: PT. RajaGRafindo Persada, 2009), h. 515

dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab II pasal 2 dijelaskan bahwa"pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.[35] Sertifikat pendidik diperoleh melalui sertifikasi. Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. "Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional."

> "*Nasional Commission on Educational Services* (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum.*Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach."* Dalam hal ini sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar.Hal ini dikarenakan terdapat berbagai variasi lulusan dari perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta.[36]

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Penetapan kuota peserta sertifikasi tiap tahun dilakukan oleh Menteri Pendidikandan berdasarkan analisis data guru. Lembaga penyelenggara sertifikasi telah diatur oleh UU 14 tahun 2005, pasal 10 (ayat 2) yaitu sertifikasi pendidik

---

[35] Undang-Undang Guru dan Dosen, UU RI No. 14 Tahun 2005, (Jogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 6

[36] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 34

diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.[37] Perguruan tinggi yang dimaksud disini adalah perguruan tinggi yang mempunyai fakultas pendidikan, seperti FKIP dan Fakultas Tarbiyah UIN, IAIN, STAIN yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Republik Indonesia dan relevan dengan bidang studi peserta sertifikasi. Guru yang dinyatakan sebagai peserta sertifikasi adalah guru yang lolos administrasi dan tes tertulis. Beban materi yang diberikan dalam sertifikasi telah diatur dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1, bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[38]Pada dasarnya sertifikasi ada dua yaitu sertifikasi pra jabatan (untuk calon guru) dan sertifikasi dalam jabatan (untuk guru dan dosen). Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan memiliki dua jalur yaitu Pemberian Penilaian Portofolio dan Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

Kegiatan sertifikasi profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji komptensi professional dan pedagogik dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan

---

[37] Undang-Undang Guru dan Dosen, UU RI No. 14 Tahun 2005,… h. 12

[38] Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung PersadaPress, 2006), h. 3

dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik.[39]

> Sertifikasi guru ada dua jalur, yakni sertifikasi guru prajabatan dan sertifikasi guru dalam jabatan. Guru prajabatan adalah lulusan S1 atau D4 lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) atau non (LPTK) yang berminat dan ingin menjadi guru, di mana mereka belum mengajar pada satuan pendidik, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat. Guru dalam jabatan adalah guru PNS dan non-PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat, dan sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.[40]

Sertifikasi guru prajabatan dilaksanakan melalui pendidikan profesi di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sedangkan sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan uji komptensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman professional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.[41]

Dalam konteks sertifikasi guru, portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Portofolio ini terzkait

---

[39] Kumandar, *Guru Profesional,* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h. 79

[40] Kumandar, *Guru Profesional….,* h. 85

[41] Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) Fakultas Tarbiyah IAIN Antasar Banjarmasi, *Progres Rapport Program Pendidikan Profesi bagi Guru dalam Jabatan (PPG),* 2010, h. 86

dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru yang bersangkutan, yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Fungsi portofolio dalam sertifaksi guru dalam jabatan adalah untuk menilai kompetensi guru sebagai pendidik dan agen pembalajaran. Kompetensi pedagogik dinilai antara lain melalui bukti fisik kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai antara lain melalui bukti fisik penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi professional dinilai antara lain melalui bukti fisik kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Penilaian portofolio dalam konteks sertifikasi bagi guru dalam jabatan pada hakikatnya adalah bentuk uji komptensi untuk memperoleh sertifikasi pendidik. Oleh karena itu penilaian portofolio guru dibatasi sebagai penilaian terhadap kumpulan bukti fisik yang mencerminkan rekam jejak prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran, sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan.

Portofolio guru terdiri atas 10 komponen, yaitu kualifikasi akademik, pendidikan dan latihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya

pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.[42]

Pada dasarnya kesepuluh komponen portofolio dapat dipandang sebagai refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulatif dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompotensi guru yang bersangkutan.

Ujian tersebut mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Guru dalam jabatan yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru diberi kesempatan untuk mengulang ujian materi pendidikan dan pelatihan yang belum lulus.[43] Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, menentukan kelulusan guru peserta sertifikat yang belum mencapai batas minimal skor kelulusan pada penilaian portofolio.[44]

2. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Salah satu langkah pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru adalah melalui program sertifikasi guru. Pemberian sertifikat guru ini bertujuan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, dan dampak yang diharapkan dari

---

[42] Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan kementrian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru,….* h. 3-4

[43] Kumandar, *Guru Profesional….,* h. 85

[44] Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan kementrian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru,…* h. 3

meningkatnya kinerja guru ini adalah tercapainya peningkatan mutu hasil pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan Nasioanl. Etos kerja seorang guru secara konseptual adalah gambaran hasil kerja seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tanggung jawab profesional yang dimiliki.

Seseorang yang ingin menjadi guru yang bersertifikat pendidik (professional) harus mengikuti program pendidikan profesi guru dan uji kompetensi. Setelah menempuh dan lulus pendidikan profesi, kemudian mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik dalam program sertifikasi calon guru. Jika dinyatakan lulus sertifikasi, maka berhak menyandang "guru pemula yang bersertifikasi profesi". Sedangkan bagi guru di sekolah (guru dalam jabatan) yang ingin memperoleh sertifikat pendidik, dapat mengajukan ke Depdiknas Kabupaten atau Kota setempat untuk diseleksi (*internal skill audit*).

Apabila hasil dari seleksi tersebut memenuhi syarat, kemudian diikutkan dalam uji sertifikasi yang diselengkarakan oleh LPTK yang ditunjuk. Setelah mengikuti berbagai jenis tes dan dinyatakan lulus maka akan memperoleh sertifikat pendidik dan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok dari pemerintah. Bagi guru dalam jabatan yang tidak lolos dalam *internal skill audit* maka disarankan mengikuti *inservice training* dahulu. Jika telah dianggap layak dapat dilanjutkan uji sertifikasi.

> Adapun tujuan sertifikasi guru ada tiga, pertama untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Kedua untuk peningkatan proses dan mutu hasil-

hasil pendidikan dan yang ketiga untuk peningkatan profesionalisme guru.[45]

Sementara itu, manfaat sertifikasi guru diantaranya pertama melindungi profesi guru dari praktik-layanan pendidikan yang tidak kompeten,sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. Kedua, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak professional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. Ketiga, menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan. dan keempat menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.[46]

Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005 menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal D-4/S-1 dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah. Setiap pelaksanaan kegiatan akan mempunyai tujuannya masing-

---

[45] Kumandar, *Guru Profesional….,* h. 85

[46] Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 9

masing, demikian juga dengan diadakannya program sertifikasi. Adapun tujuan dari diadakannya program sertifikasi yaitu:

a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
c. Meningkatkan martabat guru.
d. Meningkatkan profesionalitas guru.[47]

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Pengawasan Mutu
   1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menetukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
   2) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan pada praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
   3) Peningkatan profesionalisme melalui meknisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier berikutnya.
   4) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri unruk mencapai peningkatan profesionalisme.[48]

b. Penjamin Mutu
   1) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyararakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
   2) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/ pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.[49]

Jadi proses sertifikasi guru menuju profesionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru. Kesejahteraan

---

[47] Mulyasa dalam Saniyah, *Motivasi Guru dalam Mengikuti Program Sertifikasi Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya 2008), h. 46

[48] Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008), h. 35

[49] Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*…., h. 36

guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Kenaikan gaji dilaksanakan bersamaan dengan perbaikan pada aspek-aspek kesejahteraan lain yaitu prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman, kondisi kerja, kepastian karir, penghargaan terhadap tugas atau peran keguruan.

Semua guru pasti ingin memperoleh sertifikasi pendidik sebagai wujud profesionalisme kerjanya. Dengan lolosnya sertifikasi, seorang guru secara otomatis sudah membuktikan profesinya sebagai pendidik. Disamping itu, sertifikasi baik melalui penilaian portofolio maupun jalur pendidikan, sama-sama memberikan manfaat kepada peserta yang mengikutinya. Adanya sertifikasi akan mendorong para guru calon peserta sertifikasi, untuk mencapai prestasi dan berbuat hal terbaik dalam bidang pengajaran.

3. Dasar Hukum Pelaksanaan Program Sertifikasi Guru

Sertifikasi bagi guru dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu layanan dan hasil pendidikan di Indonesia, diselenggarakan berdasarkan landasan hukum sebagai berikut :

a. Undang-Undang 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
b. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
c. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Penidikan
d. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
e. Fatwa/Pendapat Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor I.UM.01.02-253

f. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam jabatan.[50]

C. Penelitian Yang Relavan

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1) Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khodijah bahwa (1) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMPN 2 Klangenan maksudnya adalahsupervisi yang merupakan salah satu bagian tugas kepala sekolah dan pengawas yaitu kegiatan yang diprogram bersama guru, dan guru serta tenaga kependidikan lain yang ada di sekolah sebagai fihak yang disupervisi. (2) Tujuan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja guru, menyadarkan para guru akan pentingnya meningkatkan kinerja, memberikan pembinaan professional, memberikan motivasi kepada guru-guru, menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan mutu lulusan. (3) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan cara: melakukan pelatihan administrasi, meningkatkan kedisiplinan guru, *Work- shop* dan pelatihan professional, seminar lokal, nasional dan internasional, studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S.2 dan S.3). (4) Persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dan keterkaitannya dengan peningkatan

[50] Muclas Samani, *Sertifikasi Guru di Indonesia*, (Surabaya: SIC, 2006), h. 32

kinerja guru pada dasarnya dapat dikatakan sudah baik, karena guru setuju dengan adanya supervisi dan kepala sekolah telah melakukan prosedur.[51]

2) Jurnal *Al-Ikhtibar* (Jurnal Pendidikan) Vol. 3 No. 2 Tahun 2016 yang dilakukan oleh Asrul bahwa: Motivasi kerja merupakan usaha guru dengan didorong oleh keinginan untuk berprestasi unggul yang berorientasi kemandirian. Dalam hal ini sekolah harus memperhatikan motivasi kerja di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya memberikan umpan balik atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan guru di sekolah. Umpan balik atas setiap pekerjaan memberikan guru informasi menyeluruh tentang kelebihan dan kelemahannya dalam bekerja. Dengan adanya umpan balik yang tepat, guru dapat memperbaiki cara bekerjanya di sekolah, yang nantinya dapat menentukan komitmen guru untuk terus di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam memberikan umpan balik yang tepat pada guru di antaranya: mengadakan evaluasi rutin terhadap kegiatan mengajar guru di sekolah, memberikan pemecahan terhadap permasalahan mengajar yang terjadi pada guru, dan sebagainya. Selain itu, peningkatan motivasi kerja di sekolah dapat juga dilakukan dengan meminta guru melakukan pekerjannya secara inovatif. Pekerjaan yang dilakukan guru secara inovatif membawa guru kepada keinginan untuk terus mengajar dengan baik. Tindakan inovatif juga membawa

---

[51] Siti Khodijah, Persepsi Guru terhadap Supervisi oleh Kepala Sekolah dan Keterkaitannya dengan Peningkatan Kinerja Guru di SMP 2 Klangenan Cirebon, *Tesis*, (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Prodi. Manajemen Pendidikan Islam, 2013), h. 124

guru kearah pembelajaran yang lebih baik, yang nantinya memberikan guru kesenangan untuk terus berkarir di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam meningkatkan sikap inovatif guru dalam bekerja adalah dengan mendorong guru untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran di kelas, memotivasi guru untuk menuangkan ide-ide kreatifnya untuk perbaikan pembelajaran di kelas, dan sebagainya.[52]

3) Jurnal *Al-Izzah* Vol. 9 No. 2 Tahun 2014 yang dilakukan oleh Samrin bahwa: (1) Berdasarkan hasil tabulasi frekuensi pendapat responden tentang profesionalisme dan kinerja guru PAI di MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kab. Konawe, menunjukan bahwa sebagian besar guru dapat memahami karakteristik siswa, menguasai teori, memanfaatkan perangkat teknologi informasi, merencanakan program pembelajaran, menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia, melaksanakan/ memimpin atau mengelola proses belajar mengajar serta dapat menilai kemajuan proses belajar mengajar. (2) Prestasi belajar siswa di MAS. Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kab. Konawe, berdasarkan hasil nilai rata-rata bidang studi Pendidikan Agama Islam yang terdiri dari Al-Qur'an Hadis, Fiqh dan Aqidah Akhlak, semester Ganjil yang

[52] Asrul, Peningkatan Motivasi Kinerja Guru PAI, *Jurnal Al-Ikhtibar* (Jurnal Pendidikan) Vo. 3 No. 2 Tahun 2016, h. 38

dimiliki siswa pada kelas X dan XI dengan menggunakan rumus mean sebesar 78 dan dikategorikan sedang.[53]

4) Suci Maudianti Amran bahwa : Peran tunjangan sertifikasi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran diperoleh bahwa tunjangan yang diterima oleh guru sertifikasi, sebagian telah dipergunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran disamping dipergunakan untuk kebutuhan pribadi. Dalam hasil penelitian guru sertifikasi telah mampu memiliki laptop, kendaraan, buku-buku penunjang serta beberapa guru sertifikasi menggunakan tunjangan yang diperoleh untuk meningkatkan pengetahuan ke tahap pendidikan yang lebih tinggi, jadi dapat disimpulkan bahwa guru sertifikasi di SDN 5 Salamae, SMPN 1 Palopo, maupun di SMAN 1 Palopo telah menyisihkan tunjangan profesi mereka untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan yang diharapkan. Upaya guru sertifikasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, diperoleh bahwa proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru bersertifikat pendidik di SDN 5 Salamae, SMPN 1 Palopo, SMAN 1 Palopo tidak jauh berbeda, dilihat dari 5 indikator mutu yaitu teknologi, psikologi, kehandalan waktu, kontraktual, dan etika bahwa guru di SDN 5 Salamae, SMPN 1 Palopo, SMAN 1 Palopo mulai meninggalkan metode ceramah dalam pembelajaran dan memaksimalkan media teknologi dan informasi dalam

[53] Samrin, Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar PAI Siswa MAS Al-Irsyad Kec. Lalonggasumeeto Kab. Konawe, *Jurnal Al-Izzah*, Vo. 9 No. 2 Tahun 2014, h. 42

pembelajaran, memperhatikan kondisi siswa bagi guru BK yang telah sertifikasi serta dengan adanya jaminan 24 jam tatap muka oleh guru.[54]

5) Jurnal *Nadwa* (Jurnal Pendidikan Islam) Vol. 8 No. 1 Tahun 2014 yang dilakukan oleh Ikhrom bahwa: *Pertama*, kinerja guru PAI SDN di Kota Semarang dapat ditingkatkan melalui variabel supervisi. Ini berarti, supervisi pengawas PAI sangat penting bagi peningkatan kinerja guru PAI SD. Karenanya, peningkatan pelayanan dan pembinaan pengawas kepada para guru sangat menentukan kualitas kinerjanya. *Kedua*, kinerja guru PAI tidak dapat ditingkatkan hanya melalui peningkatan kompensasi terutama berkaitan dengan kesejahteraan, hiruk pikuk guru dalam pengurusan pencairan tunjangan profesi terkadang tidak berhubungan dengan peningkatan kinerja. *Ketiga*, kinerja guru PAI SD sangat kondusif ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi. Sumbangan efektif variabel kompetensi sebesar 49,4% jelas menunjukkan, aspek penting peningkatan kinerja guru terletak pada aspek kompetensi. Kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadian harus dijadikan poin utama pada setiap pembinaan, pembimbingan, pendampingan, workshop, dan pelatihan guru. *Keempat*, kinerja guru PAI SD kondusif ditingkatkan melalui variabel motivasi. *Kelima*, upaya pembinaan dan peningkatan kinerja guru PAI SD harus melibatkan variabel-variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut meliputi: variabel

[54] Suci Maudianti Amran, Analisis Tunjangan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Studi Kasus SD, SMP, SMA di Kecamatan Wara Utara Kota Palopo, *Skripsi*, (Makassar: Universitas Hasanuddin, Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2016), h. 87

intensitas mengikuti diklat, pengalaman kerja, beban kerja, sistem penilaian, kompetensi kesupervisian, model kepemimpinan kepala sekolah, latar belakang pendidikan, dan kondisi ekonomi keluarga.[55]

Penelitian-penelitian di atas mempunyai kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Yang Sudah Dilakukan dan Akan Dilakukan

No.	Persamaan	Perdedaan
1.	Penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan yakni membahasan mengenai sertifikasi guru	Penelitian sebelumnya mengenai supervisi guru PAI yang tersertifikasi yang dilakukan kepala sekolah
2.	Memiliki tujuan yang sama yakni mengatahui sejauh mana kinerja guru PAI yang sudah tersertifikasi	Lokasi dan tempat yang berbeda dengan penilitan sebelumnya serta tahun penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya

D. Kerangka Berpikir

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas utama untuk membimbing, mendidik, dan membina para peserta didik bukan hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas dalam hal membentuk moral dan kepribadian yang baik kepada para peserta didik. Peranan guru sangat penting dalam dunia pendidikan yang pada akhirnya adalah untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan memajukan pendidikan nasional. Memegang tugas utama untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan memajukan pendidikan Nasional tersebut, maka segala

[55] Ikhrom, Menentukan Variabel Prediktor Bagi Kinerja Guru PAI di SDN Kota Semarang, *Jurnal Nadwa* (Jurnal Pendidikan Islam), Vol. 8 No. 1 Tahun 2014, h. 28

perubahan dalam hal pendidikan selalu dilakukan. Perubahan tersebut diutamakan kepada guru sebagai tenaga pendidik yang akan menentukan hasil dari proses pendidikan tersebut.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan utama ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga merupakan komponen yang berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Kinerja seorang guru menggambarkan hasil yaitu berupa sekumpulan yang diperoleh pada akhir mengajar berupa laporan seperti hasil portofolio, menggambarkan periode tertentu dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan jadwal, menggambarkan standar hasil kerja berupa aturan-aturan yang dibuat sekolah, dan menggambarkan target atau sasaran KKM dapat tercapai dengan baik. Hal itulah yang disebut dengan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengikuti sertifikasi.

> Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara

sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.[56]

Sertifikasi mempunyai tujuan dan manfaat. Tujuan sertifikasi yaitu untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan dan menentukan kelayakan guru, sedangkan manfaat sertifikasi bagi guru dapat meningkatkan pendapatan guru, meningkatkan profesionalisme kerja guru sehingga guru menjadi lebih tertib, dan meningkatkan pengalaman serta keterampilan guru.

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan seorang guru yang ingin lebih berkuasa dari guru lainnya sehingga dapat menimbulkan persaingan. Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan akan perasaaan diterima oleh guru yang lain di sekolah dan bekerja sama. Kebutuhan akan prestasi adalah suatu pendorong guru untuk lebih mengembangkan kreativitasnya serta mampu mengarahkan semua kemampuannya demi tercapainya prestasi kerja yang optimal.

Salah satu perubahan dalam bidang pendidikan yang mengutamakan pada pembangunan kualitas pendidik adalah diadakannya sertifikasi guru. Apabila kita melihat kehidupan para guru sebelum adanya program sertifikasi ini, dapat dikatakan bahwa guru kurang mendapatkan kesejahteraannya sebagai "pahlawan tanpa tanda jasa". Setelah diadakannya program sertifikasi, kehidupan para guru menjadi lebih baik. Selain mendapatkan sertifikat sebagai pendidik profesional, para guru yang telah memiliki sertifikat juga mendapatkan tunjangan sertifikasi dari pemerintah. Tunjangan sertifikasi inilah yang pada akhirnya dapat memperbaiki kehidupan para

---

[56] Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia ...,* h. 8

guru. Profesi sebagai seorang guru bukanlah profesi yang mudah untuk dijalani siapapun. Untuk menjadi seorang guru haruslah ada panggilan dari hatinya agar dapat menjalankan dan mendedikasikan seluruh tenaga, pemikiran, dan waktu untuk anak didiknya.

Guru-guru yang telah mendapatkan sertifikasi adalah guru-guru yang telah memiliki keahlian pada bidang pendidikannya masing-masing sehingga disebut sebagai guru profesional. Guru yang telah memiliki sertifikat diharapkan untuk dapat meningkatkan keprofesionalannya melalui berbagai kegiatan yang diadakan oleh pemerintah. Berbagai kegiatan yang dilakukan oleh guru yang telah bersertifikasi merupakan bentuk komitmen guru untuk terus dapat meningkatkan mutu dirinya. Komitmen guru untuk meningkatkan mutu dirinya dapat ditunjukkan melalui peningkatan kinerja yang konsisten atau kearah yang lebih baik sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan Nasional.

> Suyatno menyatakan bahwa sertifikasi guru bertujuan untuk menjadikan guru sebagai pendidik yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Profesional dengan menguasai empat kompetensi, sejahtera dengan mendapatkan tunjangan profesi, dan setelah menguasai empat kompetensi dan sejahtera maka guru bermartabat dengan menggunakan jam mengajarnya secara penuh untuk mengajar.[57]

Berdasarkan uraian tersebut peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada para guru yang telah memenuhi standarisasi tenaga profesional. Pelaksanaan sertifikasi merupakan proses pembuktian atas tingkat profesionalitas yang dimiliki guru untuk diberikan

---

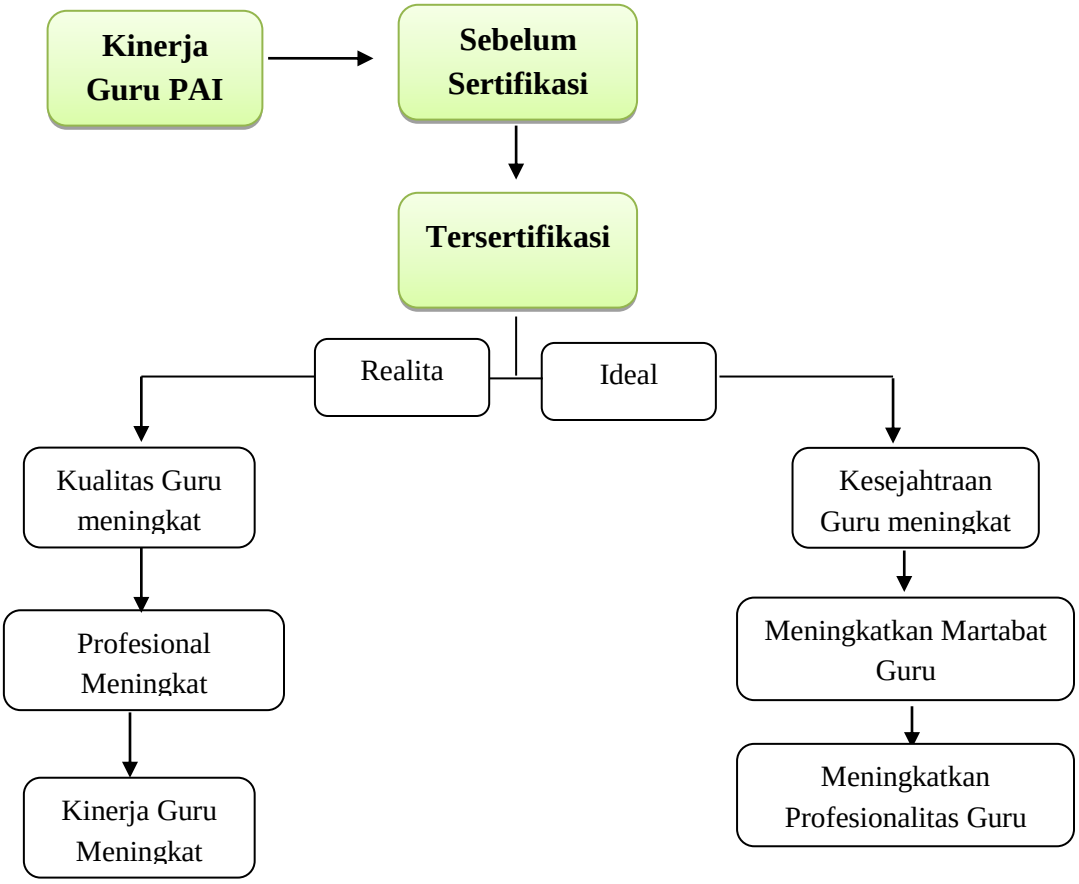
[57] Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Indeks, 2008), h. 3

pengakuan sebagai guru profesional dalam rangka peningkatan mutu dan kesejahteraan guru. Dengan indikatornya yaitu bertujuan untuk mendapatkan kualifikasi guru profesional, bermanfaat untuk peningkatan mutu pembelajaran dan kesejahteraan guru dan prinsip sertifikasi guru dilaksanakan dengan objektif, transparan, akuntabel, dan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa : Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru Republik Indonesia tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu : (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintregasi dalam kinerja guru.

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan

kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu. Diharapkan setelah mendapatkan sertifikasi guru dapat meningkatkan profesionalitas kerjanya yang ditunjukkan melalui unjuk kinerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Analisis Kinerja Guru PAI Tersertifikasi