**BAB II**

**KAJIAN TEORI**

1. **Deskripsi Sertifikasi Guru**
2. **Pengertian Sertifikasi**

Sertifikat dalam Kamus Besar Bahasa IndonesiaTeliti (KBBI),merupakan tanda atau surat keterangan (pernyataan) tertulis atau tercetakdari orang yang berwenang yang dapat digunakan sebagai bukti pemilikanatau suatu kejadian.[[1]](#footnote-2)

Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) disahkan pada bulan Desember. Isi pasal 1 butir (11) menyebutkan bahwa:

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi penddidik kepada guru dan dosen. Tentu saja dengan logika bahwa yang bersangkutan terbukti telah menguasai kedua hal yang dipersyaratkan (kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru).[[2]](#footnote-3)

Titik menjelaskan bahwa:

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang di berikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap baik dalam mengemban tugas profesi mendidik. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.[[3]](#footnote-4)

Menurut definisi National Commission on Educational Services (NCES), yang dikutip Mulyasa sertifikasi diartikan sebagai prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan ijin dan kewenangan untuk mengajar.[[4]](#footnote-5)

Sertifikasi pada dasarnya mengacu pada sebuah proses pemberian pengakuan terhadap suatu profesi tertentu sebagai bukti kelayakan yang bersangkutan untuk melakukan praktik profesinya. Bagi pendidik, maka sertifikasi merupakan pengakuan terhadap profesi pendidik sekaligus pemberian ijin untuk melaksanakan praktik mendidik.

Sertifikasi pendidik hanya diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yakni memiliki kualifikasi pendidikan minimal dan mempunyai kompetensi yang diharapkan. Dengan demikian, sertifikasi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi.[[5]](#footnote-6)

Selama ini pengertian tentang sertifikasi multi interpretasi,setiap orang mempunyai pengertian sendiri mengenai sertifikasi. Akan tetapi pada tahun 2005 pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Repoblik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas dan mantap, yaitu sebagai berikut :

1. Pasal 1 butir 11 : sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru dan dosen
2. Pasal 8 : guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pediidik,sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional
3. Pasal 11 butir 1 : sertifikasi pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan
4. Pasal 16 : guru yang memiliki sertifikasi pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji,guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.[[6]](#footnote-7)

Dari kutipan tersebut dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik kompetensi, sehat jasmani dan rohani,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejateraan yang layak.

1. **Pengertian Guru**

Menurut pandangan tradisional, “guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan”.[[7]](#footnote-8) Ini berarti guru didefinisikan berdasarkan pelaksanaan tugas pokonya, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan (mengajar), walaupun, “menurut persatuan guru-guru di Amerika serikat guru adalah semua petugas yang terlibat dalam tugas-tugas kependidikannya”.[[8]](#footnote-9) Walaupun demikian, definisi pertama jauh lebih dominan. Sehingga dapat dikatakan guru adalah mereka yang selalu mengajar. Namun apakah berarti semua yang belajar berarti guru? Karena ternyata proses pengajaran ini banyak juga dilakukan oleh masyarakat luas dengan berbagai alas an kepentingan. Karna secara sederhana mengajar dapat didefinisikan sebagai “proses penyampaian pengetahuan atau keterampilan kepada anak didik”.[[9]](#footnote-10)

Adapun definisi secara etimologi “guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”.[[10]](#footnote-11) Dengan analisis sederhana, berdasarkan definisi etimologi tersebut maka guru adalah orang yang aktivitasnya adalah mengajar, namun dari sudut yang berbeda definisi ini lebih memberikan batasan yang lebih jelas. Bahwa guru merupakan tenaga profesional. Maka selayaknya sebagai guru profesional, tentu tidak semua tidak dapat dikatakan guru, kecuali bagi mereka yang telah memenuhi syarat-syarat keprofesionalannya. Seperti latar belakang pendidikannya, sehingga harus memiliki keahlian dan keterampilan khusus dalam menjalani profesi guru.

Kata guru adalah salah satu kata yang sangat populer dan sering diucapakan manusia, walaupun dengan bahasa yang beragam. Karena, kebutuhan akan keberadaan guru sangat penting bagi manuisa. Tidak akan ada peradaban di bumi ini, tanpa keberadaan sosok guru. Itulah sebabnya, sebelum nabi Adam diturunkan ke bumi dan membangun peradaban, terlebih dahulu dia belajar kepada Allah swt. sebagai “*guru*” pertama. Seperti yang disebutkan dalam surat Al Baqarah: 31 sebagai berikut:

Terjamahannya:

Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "*Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!*".[[11]](#footnote-12)

Dalam setiap proses pembelajaran, selalu ada dua pihak yang terlibat secara langsung; yaitu guru dan murid. Oleh karena itulah, proses yang dilakukan keduanya disebut proses belajar dan mengajar atau sering disingkat dengan PBM. Jika salah satu dari keduanya tidak ada, maka proses belajar dan mengajar tidak akan terjadi. Selanjutnya, jika salah satu dari keduanya tidak memenuhi persyaratan yang dituntut dari keduanya, maka sekalipun prosesnya terjadi namun hasilnya tidak akan dicapai secara maksimal.

Bila dipahami, pada hakekatnya tugas dan tanggung jawab seorang guru bukan hanya sekedar mengajar, tetapi juga membimbing, melatih peserta didik. Dan secara khusus guru yang dimaksudkan adalah yang bertanggung jawab secara langsung kepada perkembangan peserta didik,baik itu ketika didalam kelas maupun diluar kelas. Yang dibatasi pada suatu lingkup lembaga pendidikan yang disebut dengan sekolah, hal ini relevan dengan definisi guru sebagai berikut:

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik yang harus memiliki kemampuan dalam merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan proses pendidikan.[[12]](#footnote-13)

Definisi ini berbeda dengan asumsi sebelumnya,yang menyatakan bahwa pengajaran dapat dilakukan oleh siapa saja dan dimana saja, karena jabatan guru tidak dapat disandang oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Sehingga guru tidak dapat sekedar diterjemahkan sebagai orang yang menyampaikan ilmu pengetahuan melalui mengajar.

Adapun guru yang ideal menurut ayat 1-5 surat al ‘Alaq adalah;
Pertama, Seorang guru mestilah memiliki ilmu dan wawasan yang luas. Sebab, bagaimana mungkin akan mencapai hasil yang maksimal dalam mendidik dan menagajar, jika kualitas dan sumber daya gurunya sangat minim dan terbatas. Itulah sebabnya, Allah yang menyebutkan Dzat-Nya sebagai Pengajar manusia yang mengajarkan apa yang belum diketahuinya. Seperti dalam surat al-‘Alaq ayat 5

Terjemahannya:

Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.[[13]](#footnote-14)

Oleh karena itu, idealnya seorang guru adalah orang yang dituntut untuk selalu mampu menciptakan sesuatu yang baru. Baik dalam hal materi pembalajaran maupun metode dan caranya. Sehingga, pengajaran tidak bersifat statis dan selalu bergerak ke arah kemajuan. Tentu para guru dalam hal ini dituntut untuk selalu menambah wawasannya, yang bisa saja dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan formal, pelatihan, banyak membaca, banyak mendengar berdiskusi dan sebagainya. Begitulah pesan Allah kepada setiap manusia yang berada dalam dunia pendidikan, supaya mereka menjadi Insan Rabani. Seperti yang disebutkan dalam surat Ali Imran: 79 sebagai berikut:

Terjemahannya:

Tidak wajar bagi seseorang manusia yang Allah berikan kepadanya Al Kitab, hikmah dan kenabian, lalu dia berkata kepada manusia: "*Hendaklah kamu menjadi penyembah-penyembahku bukan penyembah Allah*." Akan tetapi (dia berkata): "*Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, karena kamu selalu mengajarkan Al kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya*”.[[14]](#footnote-15)

Kedua, seorang guru mestilah mampu mendorong dan memberikan motivasi kepada semua muridnya untuk selalu aktif dan kreatif. Seorang guru idealnya adalah tidak memaksa muridnya untuk belajar, namun lebih kepada pemberian motivasi dan rangsangan. Itulah sebabnya, kata *iqra’* (bacalah) diulang dua kali dalam surat al-‘Alaq ayat 1 dan 3 sebagai berikut:

Terjemahannya:

1. Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan,

2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah.

3. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah.[[15]](#footnote-16)

Pada perintah membaca kedua, Allah menjanjikan kemulain\_Nya yang tercurah bagi yang aktif membaca. Begitulah bentuk motivasi seorang guru kepada muridnya, agar mereka aktif dan kreatif.

Ketiga, seorang guru yang ideal tidak hanya mampu menyuruh dan mengajak muridnya untuk aktif membaca, namun juga mampu mengimbanginya dengan kemampuan menulis. Itulah yang disebutkan dalam surat al-‘Alaq ayat 4 sebagai berikut:

Terjemahannya:

Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam.[[16]](#footnote-17)

Ilmu yang sudah dikuasai, jika tidak ditulis biasanya dengan mudah akan hilang dan lenyap dari ingatan. Ibarat hewan, jika jika masih dibiarkan lepas tanpa ikatan, tentu dia akan mudah pergi dan meninggalkan pemiliknya. Begitulah salah satu sifat ilmu, yang juga menuntut ikatan. Dan ikatan ilmu adalah ketika ia ditulis dalam lembaran kertas.

1. **Dasar Hukum Sertifikasi Guru**

 Dasar utama pelaksanaan sertifikasi guru yaitu merujuk pada Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang berhubungan langsung dengan sertifikasi yaitu pasal 8 yakni “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta mempunyai kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.[[17]](#footnote-18)

Dasar hukum pelaksanaan sertifikasi guru juga terdapat pada dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisitem Pendidikan Nasional yaitu pada pasal 42 ayat 1 dijelaskan bahwa pendidikan harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dan lebih diperjelas lagi dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tannggal 4 Mei 2007.

1. **Tujuan dan Sasaran Sertifikasi Guru**

Secara umum tujuan dan sasaran melakukan sertifikasi guru adalah untuk meningkat kualitas guru sesuai dengan kompetensi keguruannya, dalam Undang-Undang guru ada beberapa hal yang dapat dikelompokkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan mutu guru antara lain: sertifikasi guru, pembaharuan sertifikat, beberapa fasilitas untuk memajukan diri, sarjana non pendidikan dapat menjadi guru. Semua guru harus mempunyai sertifikat profesi guru, sebagai standar kompetensi guru.

Adapun tujuan dan manfaat sertifikasi guru menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departem pendidikan nasional adalah :

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional
2. Peningkatan proses dan mutu hasil pedidikan
3. Peningkatan profesionalitas guru

Adapun manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebai 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 penyelegara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku
4. Meningkatkan kesejateraan guru[[18]](#footnote-19)

Mengenai sasaran sertifikasi guru, dilaksanakan untuk semua guru, baik guru lama maupun calon guru. Bagi guru yang lama perlu diberikan pelatihan-pelatihan profesi keguruan baru dilakukan ujian sertifiksi. Bagi calon guru yang berkualifikasi Sarjana kependidikan perlu mengikuti program sertifikasi guru dengan menempuh beberapa mata kuliah dalam kurikulum Kependidikan atau yang SKSnya belum setara dengan kurikulum program sertifikasi. Sedangkan bagi calon guru yang berkualifikasi sarjan atau diploma non-kependidikan wajib menempuh program sertifikasi guru dengan mengambil seluruh kurikulum program sertifikasi guru.

Dan adapun sasaran sertifikasi menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional adalah semua guru yang telah memenuhi persyaratan kulifikasi akademik sebagaimana diatur dalam UUGD Pasal 9, dan “PP RI Nomor 19 tahun 2005 28 ayat (2) yaitu minimal sarjana atau diploma empat (SI/D-IV) yang dibuktikan dengan ijah dan/atau sertifikasi keahlian yang relevan”.[[19]](#footnote-20)

1. **Prinsip Sertifikasi**

 Salah satu factor yang mempengaruhi mutu sertifikasi guru adalah pada prinsip-prinsip yang digunakan. Prinsip akan selalu berhubungan dengan kualitas implementasi dan hasil yang dikeluarkan dari proses sertifikasi.

Adapun prinsip--prinsip dalam sertifikasi guru adalah:[[20]](#footnote-21)

1. Dilaksanakan secara objektif, transparan, akuntabel.

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

1. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru

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

1. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

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

1. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan afektif dan efesien harus direncanakaan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencangkup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian,social, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencangkup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran. Untuk memberikan sertifikat pedidik kepada guru, perlu dilakukan penilaian terhadap unjuk kerjanya, sebagai bukti penguasaan seperangkat kompetensi yang dipersyaratkan. Instrumen penilaian kompetensi ersebut dapat berupa tes dan non tes, pengembangan instrumen penilaian kompetensi guru dilakukan oleh LPTK tertentu yang ditunjuk oleh pemerintah dengan standar yang sama untuk seluruh Indonesia.

1. Menghargai pengalaman kerja guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang perna diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menunjang profesionalitas guru. Hal ini diyakini bahwa pengalaman kerja guru dapat memberikan tambahan kompetensi guru dalam mengajar. Dalam beberapa hal , guru yang mempunyai masa kerja lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pembelajaran dibbanding dengan guru yang masih relatif baru. Oleh karena itu, pengalaman kerja guru perlu mendapat penghargaan sebagai salah satu komponen yang diiperhitungkan dalam sertifikasi.

1. Jumlah Peserta Sertifikasi Guru Ditetapkan oleh Pemerintah

Unttuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji komptensi setiap tahunnya ditetepkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing propensi daan kabupaten/kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru perkabupaten/kota yang termasuk dipusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kepedidikan.

1. **Pengukuran Sertifikasi**

Sertifikasi guru berbentuk uji kompetensi, yang terdiri atas dua tahap yaitu tes tertulis dan tes kinerja yang dibarengi dengan *self appraisal* dan portofolio serta peer appraisal (penilaian atasan). Materi tes tulis, tes kinerja, dan self appraisal yang dipadukan dengan portofolio, didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sebagai agen pembelajaran. Materi tes tulis mencakup kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, sedangkan tes kinerja guru dalam mengelola pembelajaran yang mencakup keempat kompetensi secara terintegrasi. Self appraisal yang dipadukan dengan portofolio merupakan penilaian terhadap kegiatan dan prestos guru di sekolah, dalam kegiatan profesional atau di masyarakat, sepanjang relevan dengan tugasnya sebagi guru. *Peer appraisal* dalam bentuk penilaian atasan untuk memperoleh penilaian dari kinerja sehari-hari yang mencakup keempat kompetensi.

Syarat sertifikat bagi pendidik adalah, memenuhi standar kualifikasi akademik (S1 atau D4 dan relevan), menguasai standar kompetensi yang dibuktikan dengan lolos uji kompetensi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Pengembangan system dan instrument sertifikasi dilakukan melalui:

1. Tes/track record nilai penguasaan bidang studi.
2. Tes performance teknik dan stategi pembelajaran di jenjang yang sesuai/PPL tersupervisi.
3. Essai atau laporan project tentang penyesuaian meteri dan strategi unutk kelompok peserta didik tertentu.
4. Essai atau career plan untuk pengembangan profesi atau portofolio indikator aktivitas profesi.
5. Tes kepribadian atau portofolio indikator keberhasilan.
6. Survey pendapat siswa, kepala sekolah, dan pengawas.

Berikut tabel kompetensi dan sub kompetensi guru dalam sertifikasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kompetensi** | **Sub Kompetensi** | **Indikator** |
| 1 | Kompetensikepribadian:kemampuan personalyang mencerminkankepribadian yangmantap, stabil,dewasa, arif danberwibawa menjaditeladan bagi pesertadidik dan berakhlaqmulia. | Kepribadian yangmantap dan stabil | 1. Bertindak sesuai dengan norma hukum
2. Bertindak sesuai dengan norma sosial
3. Bangga sebagai guru
4. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
 |
| Kepribadian yangdewasa | 1. Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik
2. Memiliki etos kerja sebagai guru
 |
| Kepribadian yangarif | 1. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, masyarakat
2. Menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
 |
| Kepribadian yangberwibawa. | 1. Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik.
2. Memiliki perilaku yang disegani.
 |
| Berakhlaq mulia | 1. Bertindak sesuai dengan norma religius ( iman, taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong)
2. Memilki perilaku yang diteladani peserta didik.
 |
| 2 | Kompetensipedagogik: meliputipemahaman terhadappeserta didik,perancangan danpelaksanaanpembelajaran,evaluasi hasil belajardan pengembanganpeserta didik untukmengaktualisasikanberbagai potensiyang dimilikinya. | Memahamipeserta didik secaramendalam | 1. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif.
2. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian.
3. Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
 |
| Merancangpembelajarantermasuk memahamilandasan pendidikanuntuk kepentinganpembelajaran. | 1. Memahami landasan pendidikan.
2. Menerapkan teori belajar dan pembelajaran.
3. Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang akan dicapai materi ajar.
4. Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan stretegi yang dipilih.
 |
|  | Melaksanakanpembelajaran | 1. Menata latar (*setting*) pembelajaran.
2. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
 |
|  | Merancang danmelaksanakanevaluasipembelajaran. | 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 (*mastery learning*).
3. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
 |
|  | Mengembangkanpeserta didik untukmengaktualisasikanberbagai potensinya | 1. Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagi potensi akademik.
2. Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik.
3. Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.
 |
| 3 | Kompetensiprofesional:merupakanpenguasaan materipembelajaran secaraluas mendalam yangmencakuppenguasaan materikurikulum matapelajaran di sekolahsubstansi keilmuanyang menaungimaterinya, sertapenguasaan terhadapstruktur danmetodologipenelitiannya. | Menguasaisubstansi keilmuanyang terkait denganbidang studi | 1. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
2. Memahami struktur konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.
3. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
4. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan seharihari.
 |
| Menguasaistruktur dan metodekeilmuan | Menguasai langkahlangkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi |
| 4 | Kompetensi sosial:merupakankemampuan guruuntuk berkomunikasidan bergaul secaraefektif denganpeserta didik, sesamapendidik, tenagakependidikan, orangtua/ wali pesertadidik danmasyarakat. | Mampuberkomunikasi danbergaul secara efektifdengan peserta didik | Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik. |
| mampuberkomunikasi danbergaul secara efektifdengan sesamapendidik dan tenagakependidikan. | Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan |
| Mampuberkomunikasi danbergaul secara efektifdengan orang tua/wali peserta didikdan masyarakatsekitar. | Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atauwali peserta didik dan masyarakat sekitar. |

1. **Deskripsi Kinerja Guru**
2. **Pengertian Kinerja**

Syaiful Sagala mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.[[21]](#footnote-22) Suyudi Prawirosentono memberi keterangan sebagai berikut :

1. Melakukan, menjalankan,melaksanakan
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar/kaul
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik
5. Melaksanakan atau menyelesaikan tanggung jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Memainkan (pertunjukan) music
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan dari seseorang atau mesin.[[22]](#footnote-23)

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, sehingga cukup menyulitkan bagi anggota masyarakat yang ingin mengetahui defenisi kinerja berdasarkan makna leksikal yang terdapat dalam kamus. Namun demikian, media massa Indonesia memberi kata ”kinerja’’ terebut dengan kata *performance* , sedangkan arti *performance* adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebiijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi organisasi.[[23]](#footnote-24) Hal ini sesuai dengan pendapat *Campbell et al* yang dikutip bahwa ”*Performance may be defined as observable thing people do that are relevant for the guals of organizations”* Kinerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat diamati, hal itu sesuai dengan tujuan organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan baik individu maupun kelompok.

Uzer Usman menyatakan bahwa ”kinerja sebagai sebab-akibat atau dampak yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.[[24]](#footnote-25) Artinya kinerja sebagai refleksi seseorang dalam memenuhi persyaratan-persyaratan sebuah pekerjaan dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kuantitas dan kualitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan pelanggan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan diatas kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberikan makna sebagai efektifitas atau ketepatan kerja, sedangkan hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat di interprestasikan sebagai produktifitas kerja.

Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, tanggung jawab yaitu merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang, disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang belaku, inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan yang hendak dicapai.[[25]](#footnote-26) Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang baik dari atasan. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa paparan yang telah dijelaskan diatas, jelaslah kiranya bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang baik dan memuaskan apabila sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau tempat dimana seseorang bekerja.

Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105:

Terjemahannya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[[26]](#footnote-27)

Kata “*i’malû*” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “*bekerjalah*”. Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna di antara beberapa kata. Kata “*i’malû*” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “*if’alû*” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “*sayara*” berarti melihat secara detil. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna “*tasayyara* *al*-*jild*”, mengelupasi kulit, menguliti, *membreak*-*down*. Dengan makna ini, kata “*sayara*” bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai’ dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

Kata “‘*amalakum*” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, ungkapan “*sayarallâhu ‘amalakum wa rasûluhû wal mu’minûn*” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (dalam bahasa Arab menggunakan *i’rab rafa’*, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum mukmin.

1. **Aspek Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemapuan 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.[[27]](#footnote-28)

1. Kompetensi Kepribadian.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.[[28]](#footnote-29)

1. Kompetensi Profesioanal.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing pesrta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.[[29]](#footnote-30)

1. Kompetensi Sosial.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserte didik, dan masyarakat sekitar.[[30]](#footnote-31)

Alisuf Sabri dalam jurnal Mimbar Agama dan Budaya mengutip pernyataan Mitzel yang mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan efektif dalam mengajar apabila ia memiliki potensi atau kemampuan untuk mendatangkan hasil belajar pada murid-muridnya. Untuk mengatur efektif tidaknya seorang guru, Mitzel menganjurkan cara penilaian dengan 3 kriteria, yaitu: *presage*, *process* dan *product*.[[31]](#footnote-32) Dengan demikian seorang guru dapat dikatakan sebagai guru yang effektif apabila ia dari segi: *presage*, ia memiliki “*personality* *attributes*” dan “*teacher* *knowledge*” yang diperlukan bagi pelaksanaan kegiatan mengajar yang mampu mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi *process*, ia mampu menjalankan (mengelola dan melaksanakan) kegiatan belajar-mengajar yang dapat mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi *product* ia dapat mendatangkan hasil belajar yang dikehendaki oleh masing-masing muridnya. Dengan penjelasan di atas berarti latar belakang pendidikan atau ijazah sekolah guru yang dijadikan standar unsur *presage*, sedangkan ijazah selain pendidikan guru berarti nilainya di bawah standar.

Berdasarkan pemahaman dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mutu guru dapat diramalkan dengan tiga kriteria yaitu: presage, process dan product yang unsur-unsurnya sebagai berikut:

1. Kriteria presage (tanda-tanda kemampuan profesi keguruan) yang terdiri dari unsur sebagai berikut:
2. Latar belakang *pre-service* dan *in-service* guru.
3. Pengalaman mengajar guru.
4. Penguasaan pengetahuan keguruan.
5. Pengabdian guru dalam mengajar.
6. Kriteria process (kemampuan guru dalam mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar) terdiri dari:
7. Kemampuan guru dalam merumuskan Rancangan Proses Pembelajaran (RPP).
8. Kemampuan guru dalam melaksanakan (praktik) mengajar di dalam kelas.
9. Kemampuan guru dalam mengelola kelas
10. Kriteria product (hasil belajar yang dicapai murid-murid) yang terdiri dari hasil-hasil belajar murid dari bidang studi yang diajarkan oleh guru tersebut. Dalam prakteknya meramalkan mutu seorang guru di sekolah atau di sekolah tentunya harus didasarkan kepada effektifitas mengajar guru tersebut sesuai dengan tuntutan kurikulum sekarang yang berlaku, dimana guru dituntut kemampuannya untuk merumuskan dan mengintegrasikan tujuan, bahan, metode, media dan evaluasi pengajaran secara tepat dalam mendisain dan mengelola proses belajar mengajar, disamping itu guru juga harus mampu melaksanakan atau membimbing terjadinya kualitas proses belajar yang akan dialami oleh murid-muridnya.
11. **Pelaksanaan Kinerja Guru**

Kinerja seorang guru dapat dinilai pada pelaksanaan tugas pokok seorang guru dalam menjalani profesinya yaitu mengajar, beberapa tugas guru dalam tugasnya sebagai tenaga pengajar adalah sebagai berikut:

1. Mempersiapkan Kegiatan Pembelajaran

Mempersiapkan program pembelajaran adalah langkah awal sebelum pembelajaran dilaksakan. Karena pembelajaran pada dasarnya adalah sebuah proses yang sistematis dan melibatkan banyak aspek dan komponen, sehingga diperlukan perencanaan yang matang dan tepat agar terdapat kesesuaian antara kebutuhan dn karakteristik unsur-unsur yang ada dengan tindakan yang akan kita lakukan. Hal ini sesuai dengan pernyatan bahwa ”bahwa mengajar adalah tugas yang begitu kompleks dan sulit sehingga tak dapat dilakukan dengan baik oleh siapapun tanpa persiapan, sekalipun ia telah mempunyai pengalaman bertahun-tahun.[[32]](#footnote-33)

Selain itu persiapan pembelajaran harus disusun sebelum pembelajaran dilaksanakan. Dengan demikian, merupakan sebuah kesalahan bagi seorang guru, apabila proses penyusunan rancangan pembelajaran dirancang justru setelh pembelajaran dilaksanakan, dengan berbagai alasan kepentingan. Sebagaimana dinyatakan bahwa Perencanaan berkaitan dengan penentuan yang akan dilakukan. Sehingga perencanaan mendahului pelaksanaan, mengingat perencanaan merupakan suatu proses untuk menentukan kemana harus pergi dan mengidentifikasikan persyaratan yang dipelukan dengan cara yang paling afektif dan efesien.[[33]](#footnote-34)

Secara sederhana dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa, kegiatan perencanaan bagi seorang guru dilakukan sebelum pembelajaran berlangsung, dengan menyusun segala kebutuhan dan persyaratan agar kegiatan pembelajaran berjalan dengan tepat tujuan dan tepat waktu. Sedangkan sebuah pembelajaran hanya akan berjalan dengan baik jika terdapat tujuan pembelajaran yang jelas, bahan ajar yang sesuai dengan tujuan, menggunakan media dan metode yang tepat, penentuan waktu yang efesien serta menetapkan alat evaluasi yang valid. Dengan demikian ruang lingkup kegiatan perencanaan berada pada tahap mempersiapan segala aspek tersebut. Perencanaan yang dibuat oleh guru sangat menentukan arah dan tujuan pembelajaran. Karena salah merencanakan pembelajaran, berarti guru telah merencanakan sebuah kegagalan, Adapun perencanaan yang dilakukan oleh guru meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Penentuan tujuan mengajar
2. Pemilihan materi yang disesuaikan dengan waktu
3. Pemilihan strategi yang relevan
4. Alat dan sumber yang akan digunakan
5. Skenario pembelajaran yang akan dilaksanakan
6. Evaluasi.[[34]](#footnote-35)

Dengan demikian, secara sederhana tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yanng berhubungan dengan kemampuan guru menguasi bahan ajar dan aspek-aspek lain dalam pembelajaran. Kemampuan guru tersebut terlihat jelas terutama saat guru membuka pembelajaran yaitu dengan cara memotivasi siswa dan melakukan apresepsi atau kegiatan pembuka lainnya.

1. Melaksanakan Kegitan pembelajaran

Pembelajaran atau proses belajar mengajar adalah proses yang diatur dengan tahapan-tahapan tertentu, agar pelaksanaannya mencapai hasil yang diharapkan. Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas,penggunaan media,sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Ini sesuai dengan pernyataan bahwa didalam proses pembelajaran yang harus ditampilkan oleh seorang guru adalah menggunakan metode,media, dan bahan ajar, mendorong dan melibatkan peserta didik dalam pembelajaran (pengelolaan kelas), dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.[[35]](#footnote-36)

1. Pengelolaan kelas

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

Proses pengelolaan kelas menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebab ”pengelolaan dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi anak didik sehingga tercapai tujuan penggajaran secara efektif dan efesien”.[[36]](#footnote-37)

1. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. ”Segaalla sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), guna mencapai tujun pembelajaran”.[[37]](#footnote-38) Karena pada dasarnya penggunaan media dapat merangsang pikira, perasaan, perhatian, dan kemampuan peserta didik, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemaampuan mengusai sumber belajar di samping mengerti an memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/ssumbr-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.

Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar, dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis computer dan sebagainya. Dengan demikian, “media adalah sebagai alat bantu mengajar yang turut mempengaruhi iklim kondisidan lingkungan belajar yang ditatadan diciptakan oleh guru”.[[38]](#footnote-39)

1. Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah menggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggukan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena peserta didik memiliki interen yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajar 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 peserta didik dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami peserta didik. Ini sesuai dengan pendapat Nana Sudjana bahwa “metode yang baik adalah metode yang fariatif”.[[39]](#footnote-40)

Berdasarkan asumsi diatas, maka tugas bagi seorang guru adalah memilih metode yang tepat dan efektif serta dapat menarik minat peserta didik dalam pembelajaran. Dan dalam pelaksanaannya “sangat tergantung pada tujuan, isi, dan kegiatan belajar mengajar”.[[40]](#footnote-41)

1. Melakukan Evaluasi Pembelajaran dan Menutup Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi. Pengelolaan, dan penggunaan hasil evaluasi. Karena berfungsi sebagai alat ukur untuk menghasilkan sebuah penilaian, maka pelaksanaannya selalu pada akhir proses pembelajaran. Walaupun terdapat pula tes yang dilakukan pada awal dan ditengah-tengah proses pembelajaran namun pada hakekatnya evaluasi selalu dilaksanakan pada akhir pembelajaran.

Dalam pelaksanaan evaluasi bertujuan “untuk mengetahui kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pengajaran yang telah diajarkan sebelumnya, yang harus meliputi evaluasi formatif dan sumatif, pelaporan hasil evaluasi dan remedial”.[[41]](#footnote-42)

Jika dipandang dari aspek manfaat bagi guru maka pelaksanaan evaluasi bertujuan untuk :

1. Dengan hasil penilaian yang diperoleh guru akan dapat mengetahui siswa-siswa mana yang sudah berhak melanjutkan pelajarannya karena sudah berhasil menguasai bahan
2. Guru akan mengetahui apakah materi yang telah diajarkan sudah tepat sehingga untuk memberikan pengajaran diwaktu yang akan tidak perlu diadakan perubahan
3. Guru akan mengetahui metode yang digunakan sudah tepat atau belum.[[42]](#footnote-43)

Apabila evaluasi telah dilakukan maka guru menutup pembelajaran dengan cara yang tepat, yaitu dengan menyimpulkan materi secara umum, mengaitkan dengan materi berikutnya melakukan refleksi dan memberikan tugas pekerjaan rumah kepada peserta didik.

1. **Standar Kinerja Guru di Indonesia**

Sebagai acuan dalam penetapan kinerja guru kementrian pendidikan nasional melalui Permendiknas No 14 tahun 2007 telah menetapkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang mencakup empat standar yakni : 1) standar kepribadian, 2) standar pedagogik, 3) standar profesional dan 4) standar sosial.

Penetapan standar bagi kompetensi yang merupakan acuan dari kinerja amatlah penting. Standar Kompetensi merupakan suatu tolak ukur atau acuan untuk mengetahui seberapa baik kompetensi atau kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Cokroaminoto berpendapat bahwa “minimal sebuah standar kinerja harus dua jenis informasi dasar tentang apa yang harus dilakukan”.[[43]](#footnote-44)

Kinerja guru merupakan perwujudan atau penampakan kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. Pengertian kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki. Kompetensi menurut Mc. Leod dalam Muh Uzer Usman merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. “Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban, kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki seorang guru menunjukkan kualitas yang dimiliki oleh seorang guru”.[[44]](#footnote-45)

Hal tersebut kembali menegaskan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban dan tugas pokoknya serta memiliki tanggung jawab yang layak merupakan bagian dari nilai kompetinsi yang dijadikan sebagai indikator kelayakan bagi seorang guru.

1. **Penelitian yang Relevan**

Beberapa penelitian sebelumnya dan memeliki relevansi dengan judul penelitian ini adalah:

1. Kurnia Widowati melakukan penelitian pada tahun 2012 dengan judul “*Pengaruh Sertifikasi dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan”*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Sertifikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t diperoleh t hitung > t tabel, yaitu 3,251 > 2,008 dan nilai probabilitas signifikansi < 0,05, yaitu 0,002. 2) Profesionalisme guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t diperoleh t hitung > t tabel, yaitu 3,940 > 2,008 dan nilai probabilitas signifikansi < 0,05, yaitu 0,000. 3) Sertifikasi dan profesionalisme guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji F diketahui bahwa H0 ditolak, karena F hitung > F tabel, yaitu 22,350 > 3,179 dan nilai probabilitas signifikansi < 0,05, yaitu 0,000. 4) Variabel sertifikasi memberikan sumbangan efektif 20,2%. Variabel profesionalisme guru memberikan sumbangan efektif 26,5%, jadi total sumbangan efektif adalah sebesar 46,7%, sedangkan 53,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Istiarini Risma melakukan penelitian pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo dengan koefisien korelasi (r) 0,410, koefisien determinasi (r2) 0,618, dan harga t hitung 2,952 lebih besar dari t tabel 1,99; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 dengan koefisien korelasi (r) 0,537, koefisien determinasi (r2) 0,288, dan harga t hitung 4,173 lebih besar dari t tabel 1,99; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 dengan koefisien korelasi (r) 0,560, koefisien determinasi (r2) 0,314, dan harga F hitung 9,6 03 lebih besar dari F tabel 3,230. X1 memberikan sumbangan efektif sebesar 7,62% dan X2 memberikan sumbangan efektif sebesar 23,75%.
3. Erni Sulastri, melakukan pnelitian pada tahun 2011 dengan judul  “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesimpulan yang diambil sebagai berikut: Terdapat pengaruh variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
1. S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris* (Bandung: Hasta, 2007), h. 895 [↑](#footnote-ref-2)
2. Muchlas Samani, *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia* (Jakarta : Asosiasi Penelitian Pendidikan Indonesia (SIC), 2006), h. 9 [↑](#footnote-ref-3)
3. Trianto dan Titik. *Sertifikasi Guru Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejateraan* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2007), h. 11 [↑](#footnote-ref-4)
4. E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 34 [↑](#footnote-ref-5)
5. Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007) h. 79 [↑](#footnote-ref-6)
6. Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 2 [↑](#footnote-ref-7)
7. H. Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 9 [↑](#footnote-ref-8)
8. *Ibid*, h. 10 [↑](#footnote-ref-9)
9. Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pedidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 206 [↑](#footnote-ref-10)
10. Suryadi, Kamus Online, http:// annilasyira.multiply.com/, diakses pada 7 Mei 2015 [↑](#footnote-ref-11)
11. Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2014), h. 7 [↑](#footnote-ref-12)
12. Sudirman dkk, *Pengertian Guru,* http:/pustaka.ut.ac,id/pustaka/online, diakses pada 4 Mei 2015 [↑](#footnote-ref-13)
13. Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2014), h. 795 [↑](#footnote-ref-14)
14. *Ibid*., h. 60 [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid*., h. 795 [↑](#footnote-ref-16)
16. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-17)
17. Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2006, h. 88 [↑](#footnote-ref-18)
18. Dirjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru* (Jakarta: Depdiknas, 2007), h. 3 [↑](#footnote-ref-19)
19. Ibid, h. 4 [↑](#footnote-ref-20)
20. Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 86-87 [↑](#footnote-ref-21)
21. Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alifabeta, 2005), h. 65 [↑](#footnote-ref-22)
22. Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar,* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1988), h. 76 [↑](#footnote-ref-23)
23. Oemar Malik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 43 [↑](#footnote-ref-24)
24. Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2006), h. 213 [↑](#footnote-ref-25)
25. Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 27 [↑](#footnote-ref-26)
26. Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya,* (Bandung: Syamil, 2008), h. 203 [↑](#footnote-ref-27)
27. E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h.75. [↑](#footnote-ref-28)
28. *Ibid*., h. 117 [↑](#footnote-ref-29)
29. *Ibid*., h. 135 [↑](#footnote-ref-30)
30. *Ibid*., h. 173 [↑](#footnote-ref-31)
31. Alisuf Sabri, *Mimbar Agama dan Budaya* (Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN, 1992), h. 16-18. [↑](#footnote-ref-32)
32. H. Syafruddin Nurdin, *op. cit.,* h. 84 [↑](#footnote-ref-33)
33. Harjanto, *Perencanaan Pengajaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 2 [↑](#footnote-ref-34)
34. H. Syafruddin Nurdin, *op. cit.,* h. 85 [↑](#footnote-ref-35)
35. Ibid, h. 92 [↑](#footnote-ref-36)
36. Saiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 174 [↑](#footnote-ref-37)
37. *Ibid.*, h. 121 [↑](#footnote-ref-38)
38. Ashar Arsyad, *Media Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2007), h. 15 [↑](#footnote-ref-39)
39. B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 43 [↑](#footnote-ref-40)
40. *Ibid.*, h. 44 [↑](#footnote-ref-41)
41. *Ibid.*, h. 53 [↑](#footnote-ref-42)
42. Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 7 [↑](#footnote-ref-43)
43. Cokroaminoto, *Menyusun Standar Kinerja Karyawan, http:// cokroaminoto.wordress. com/2007/09/28,*diakses pada 14 Mei 2015 [↑](#footnote-ref-44)
44. Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional*  (Bandung: Remaja Rosdakarya 2006), h. 14 [↑](#footnote-ref-45)