

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PEMBERIAN TUNJANGAN PROFESI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1
KULISUSU KECAMATAN KULISUSU
KABUPATEN BUTON UTARA**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

LA ODE TASMIN

NIM: 018417961

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**


PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pemberian Tunjangan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP negeri 1 Kulisusu Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara” adalah hasil karya saya sendiri, seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kendari Februari 2015

Yang Menyatakan




La Ode Tasmih
NIM. 018417961

ABSTRAK

Pemberian Tunjangan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kulisusu Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara

La Ode Tasmin.
laodetasmin45@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Program sertifikasi guru diharapkan pemerintah dapat mengatasi permasalahan kualitas pendidikan. Melalui program sertifikasi diharapkan kinerja guru akan meningkat. Tunjangan sertifikasi guru merupakan bentuk tunjangan yang diberikan kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Setelah program sertifikasi guru dilakukan sejak tahun 2006 maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui apakah program tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja guru terkait dengan pemberian tunjangan sertifikasi guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu. Objek dalam penelitian ini adalah guru SMPN 1 Kulisusu yang dipilih dengan menggunakan teknik *Purposive sampling*. Data yang dikumpulkan terdiri atas data hasil observasi kegiatan guru dalam mengajar dan data hasil wawancara secara mendalam terhadap objek penelitian. Data tersebut selanjutnya dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh gambaran tentang kinerja guru di SMPN 1 Kulisusu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi di SMPN 1 kulisusu khususnya dalam pengelolaan pengajaran aspek menyusun program pengajaran sudah cukup baik, demikian pula aspek menyajikan program pengajaran dan aspek melaksanakan program evaluasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam, kinerja guru lebih optimal terlaksana pada aspek menyajikan pembelajaran dibandingkan dengan aspek yang lain. Secara umum dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru terhadap pengelolaan pengajaran di SMPN 1 Kulisusu

Kata kunci: Tunjangan Sertifikasi, Kinerja Guru

ABSTRACT**PROVIDING ALLOWANCE AND IT'S IMPACT ON TEACHERS
PERFORMANCE IN SMP NEGERI 1 KULISUSU SUBDISTRICT
KULISUSU IN THE NORTH BUTON REGENCY**

La Ode Tasmin

laodetasmin45@gmail.com

*Graduate Studies Program
Indonesia Open University*

The government expects that teacher certification program can overcome the quality of education. By certification program, teacher performance expected could improve. Teacher certification gift is a form of gift which has been given to the teacher in order they are able to improve the quality of their performance. Teacher certification program has been conducted since 2006, so that this program seems need to be evaluated to know whether it has been applied well regarding to the planning previously. Therefore, this study done to analyze teacher's performance pertinent to the teacher certification gift. The design of this study is quantitative design by using analysis descriptive method which aims to analyze teachers' performance who have accepted certification gift in SMP Negeri 1 Kulisusu. The object of this study is the teacher of SMP Negeri 1 Kulisusu which is selected by using purposive sampling technique. Data collected result from the observation data of teacher's activities in teaching and the data from the result of interview detail to the object of the study. Then those data analyzed descriptively to obtain description about teacher's performance in SMP Negeri 1 kulisusu. The result of this study shows that teacher performance who has accepted teacher gift in SMP Negeri 1 kulisusu particularly, in terms of managing teaching or the aspect of arranging the teaching program has been good enough, otherwise in the aspect of presenting the teaching program and the aspect of applying evaluation program. Regarding to the result of observation and interview comprehensively, teachers' performance is optimally more accomplished in the aspect of presenting learning than the other aspect. Generally, it can be conclude that the giving of certification gift may improve teacher performance towards the arranging of teaching in SMP Negeri 1 kulisusu.

Key words: *certification gift, teacher performance*

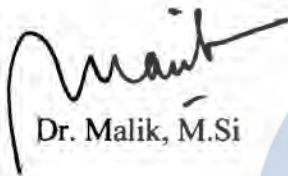
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pemberian Tunjangan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP negeri 1 Kulisusu Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara

Penyusun TAPM : La ode Tasmin
 NIM : 018417961
 Program Studi : Ilmu Adminitrasi Publik
 Hari/Tanggal :

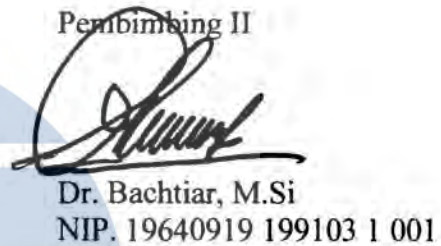
Menyetujui;

Pembimbing I



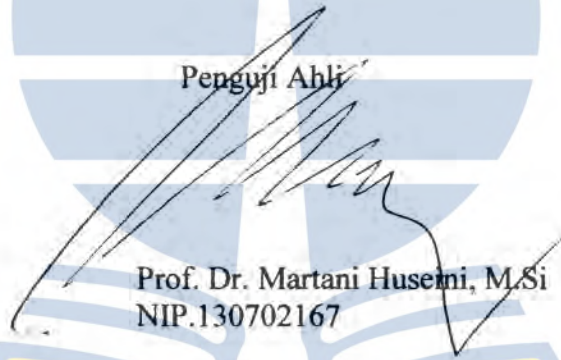
Dr. Malik, M.Si

Pembimbing II




Dr. Bachtiar, M.Si
 NIP. 19640919 199103 1 001

Penguji Ahli




Prof. Dr. Martani Huseini, M.Si
 NIP.130702167

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Program Sains
Dalam Ilmu Administrasi


Dr. Darmanto, M.Ed
 NIP.19591027 198603 1 003

Direktur Program Pasca Sarjana



Suciati, M.Sc.Ph. D
 NIP. 19520213 198503 2 002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN TAPM

Nama : La Ode Tasmin
NIM : 018417961
Program Studi : Magister ilmu Adminitrasi Bidang minat Administrasi Publik
Judul TAPM : Pemberian Tunjangan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP negeri 1 Kulisusu Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Sabtu, 24 Januari 2015

Waktu : 09.00 – 11.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji
Nama : Drs. Wawan Ruswanto, M.Si

Penguji Ahli
Nama : Prof. Dr. Martani Huseini, M.Si

Pembimbing I
Nama: Dr. Malik, M.Si

Pembimbing II
Nama: Dr. Bachtiar, M.Si



Handwritten signatures of the exam committee members, including the Chairman, Examiner, and Supervisors I and II, positioned to the right of their respective names.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, saya selaku pembimbing TAPM dari mahasiswa:

Nama/Nim : La Ode Tasmin/018417961

Judul TAPM : Pemberian Tunjangan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP negeri 1 Kulisusu Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara


Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru selesai sekitar% sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam ujian sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa

Pembimbing I


Dr. Malik, M.Si

Pembimbing II


Dr. Bachtiar, M.Si

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT Tuhan Semesta Alam, karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini yang berjudul ” Pemberian Tunjangan Profesi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Kulisusu Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara”

Penyusunan tesis ini memberikan banyak pengalaman bagi penulis, serta mengajarkan banyak hal tentang konsep-konsep pelayanan administrasi kependudukan. Penulis juga menyadari bahwa banyak pihak yang terlibat untuk memberikan bantuan kepada penulis, baik bantuan moril maupun materil sehingga menguatkan penulis dalam proses penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang teristimewa Istri Tercinta Ny Haziana dan Ananda Tercinta Resky Adhiatma dan Reska Maulidya Rahma., yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa yang tulus kepada penulis selama menempuh pendidikan di program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selanjutnya, dengan segala hormat penulis ucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Malik, M.Si., selaku Pembimbing pertama dan Bapak Dr. Bachtiar, M.Si., sebagai pembimbing kedua yang telah ikhlas dan penuh dedikasi tinggi membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.

Berkenaan dengan proses penyelesaian sampai rampungnya tesis ini, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. **Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati, Ph.D., selaku direktur Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah bersedia memberikan izin untuk melaksanakan penelitian sebagai salah satu tahap penyusunan Tesis penelitian ini.
3. Bupati Buton Utara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian pada daerah yang beliau pimpin.
4. Semua rekan mahasiswa S2 program studi Administrasi Publik Universitas Terbuka atas dukungan dan bantuannya kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulisan Tesis ini.

Dengan segala kemampuan yang ada serta mengingat terbatasnya pengalaman dan pengetahuan, kami sepenuhnya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dalam pengungkapan, pokok pikiran, tata bahasa maupun kelengkapan pembahasannya. Semoga dengan hasil dari penelitian kami dalam tesis ini dapat berguna bagi yang membutuhkan.

Kendari, Februari 2015

La Ode Tasmin

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| PERNYATAAN KEORISINALAN TAPM | ii |
| PENGESAHAN TAPM | iii |
| PERSETUJUAN TAPM | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A Latar Belakang Masalah | 1 |
| B Perumusan Masalah | 6 |
| C Tujuan Penelitian | 7 |
| D Kegunaan Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A Kajian teori | 8 |
| 1 Tunjangan | 8 |
| 2 Tunjangan Profesi Guru | 9 |
| 3 Kinerja | 10 |
| a Pengertian Kinerja | 10 |
| b Pengertian Kinerja Guru | 15 |
| c Indikator Kinerja guru..... | 27 |
| d Manfaat Penilaian Kinerja Guru | 35 |
| e Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 36 |
| B Penelitian Terdahulu | 61 |
| C Kerangka Berpikir | 62 |
| D Operasionalisasi Konsep..... | 64 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A Desain Penelitian | 65 |
| B Sumber Informasi dan Pemilihan Informan..... | 65 |
| C Instrumen Penelitian | 66 |
| D Prosedur Pengumpulan Data | 66 |

| | | |
|---|----------------------------|----|
| E | Metode Analisis Data | 68 |
|---|----------------------------|----|

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|---|----------------------------------|----|
| A | Deskripsi Objek Penelitian | 73 |
| B | Hasil Penelitian | 82 |
| C | Pembahasan | 85 |

BAB V PENTUTUP

| | | |
|---|------------------|-----|
| A | Kesimpulan | 104 |
| B | Saran | 104 |

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

| Nomor | | Halaman |
|-------|----------------------------------|---------|
| 2.1 | Model Kerangka Pikir | 64 |
| 3.1 | Bagan Model Analisis Data | 70 |
| 4.1 | Struktur Organisasi Sekolah..... | 74 |



DAFTAR TABEL

| Nomor | | Halaman |
|-------|--|---------|
| 4.1 | Distribusi siswa di SMPN 1 Kulisusu | 81 |
| 4.2 | Sebaran guru di SMPN 1 kulisusu..... | 81 |
| 4.3 | Karakteristik Responden dalam Penelitian | 82 |



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

- 1 Instrumen Lembar Observasi.
- 2 Instrumen Pedoman Wawancara
- 3 Hasil Observasi
- 4 Hasil Wawancara Terhadap Responden



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan/atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, dan ayat (3) menegaskan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.

Dewasa ini, pendidikan menjadi sangat populer dimasyarakat. Hal ini dapat dilihat dari besarnya animo masyarakat untuk mengikuti pendidikan. Bahkan pemerintah mencanangkan dalam program nasional untuk mewajibkan masyarakat mengenyam pendidikan formal melalui program wajib belajar. Ini mengindikasikan bahwa begitu pentingnya pendidikan dalam kehidupan masyarakat. Namun demikian, pendidikan yang ada masih sangat variatif ditinjau dari kualitas pendidikan itu sendiri. Hamzah B. Uno (2008: 6) menyatakan bahwa:

“secara kuantitatif kita dapat mengatakan bahwa pendidikan di Indonesia telah mengalami kemajuan. Namun demikian keberhasilan dari segi kualitatif, pendidikan di Indonesia belum berhasil membangun karakter bangsa yang cerdas dan kreatif, apalagi yang unggul”

Pendapat Uno tersebut meberikan gambaran kepada kita bahwa pendidikan yang ada saat ini belum membuahkan hasil yang maksimal. Sejalan

dengan itu, pemerintah melakukan berbagai upaya dalam rangka mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Mulyasa (2005: 3) menjelaskan bahwa:

“agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan yaitu: (1) sarana gedung, (2) buku yang memadai dan berkualitas serta (3) guru dan tenaga kependidikan yang professional”

Dari ketiga poin yang disebutkan oleh Mulyasa, poin ketiga yang berkaitan guru merupakan salah satu factor yang mendapatkan perhatian serius dari pemerintah.

Guru atau pendidik memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan keberadaan sumber daya pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Hal ini diwujudkan dengan diterbitkannya suatu kebijakan sertifikasi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang profesional melalui undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru, pemerintah berupaya memberikan stimulan kepada sekolah melalui berbagai program peningkatan mutu, diantaranya adalah pemberian tunjangan profesi guru. Setelah guru dinilai lulus dari proses sertifikasi dan pelatihan, maka ia berhak mendapatkan tunjangan profesi tersebut. Tujuannya adalah agar guru dapat meningkatkan profesionalitas, kompetensi, dan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan mutu pendidikan nasional. Guru yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru mendapat sertifikat pendidik. kepadanya diharapkan terjadi peningkatan berbagai kompetensi yang mampu mengantarkan kinerja guru pada jabatan profesional yang sesungguhnya. Selain itu, Peningkatan kualitas proses pembelajaran sudah menjadi perhatian utama pembangunan pendidikan nasional dengan dikabulkannya tuntutan anggaran pendidikan 20% dari APBN.

Setelah dikeluarkan serta disahkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, mulai saat itulah sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer dan menjadi topik pembicaraan yang hangat di kalangan masyarakat, terutama di dunia pendidikan. Hal itu dapat dimaklumi karena selain merupakan fenomena baru, istilah tersebut juga menyangkut nasib dan masa depan guru. Dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, memiliki tiga fungsi. *Pertama*, sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua dan masyarakat. *Kedua*, untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Ketiga*, untuk meningkatkan kesejahteraan guru. (Masnur Muslich 2007: V). Dengan demikian, sertifikasi guru merupakan program yang menjanjikan bagi guru. Selain pemerintah bermaksud ingin meningkatkan kinerja guru, pemerintah juga ingin meningkatkan taraf hidup guru. Tak ayal, program sertifikasi guru mendapat sambutan hangat di kalangan pendidikan terutama para guru atau pendidik. Pemahaman seperti itu tidak terlalu salah sebab dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya.

Bangsa ini tentu berharap, melalui guru-guru profesional peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat diwujudkan. Jika dalam setiap diri guru tertanam jiwa dan semangat dalam memahami sertifikasi sebagai sarana mencapai tujuan, maka guru akan melakukan berbagai upaya perbaikan kinerja, dedikasi, kualitas kerja yang mampu membuktikan bahwa jabatan pendidik adalah jabatan profesional. Semua pihak yang berkepentingan dengan peningkatan kualitas

pendidikan perlu mewaspadaai bahwa jangan sampai sertifikasi menjadi tujuan. Oleh karenanya, semenjak awal sudah ditekankan khususnya di kalangan pendidik bahwa tujuan utama adalah kualitas, sedangkan kualifikasi dan sertifikasi merupakan sarana untuk mencapai kualitas tersebut

Peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional, khususnya di kabupaten Buton Utara baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Di samping itu, yang perlu disadari bahwa guru adalah subsistem pendidikan nasional. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Sertifikasi Guru diapandang sebagai momentum terbaik bagi pemerintah dalam memicu dan memacu peningkatan kualitas kinerja guru.

Seiring perjalanan waktu, kebijakan sertifikasi guru mulai memperlihatkan berbagai anomali terhadap tujuan awal sertifikasi. sejak digulirkan program Sertifikasi Guru dalam Jabatan, berbagai permasalahan muncul mengiringinya Banyaknya masalah mengenai program Sertifikasi Guru dalam Jabatan menunjukkan bahwa perlu dikaji kembali mengenai tujuan program ini. Sedikitnya ada empat tujuan yang hendak dicapai dalam program Sertifikasi Guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran; (2)

meningkatkan proses dan mutu pendidikan; (3) meningkatkan martabat guru; dan (4) meningkatkan profesionalisme guru.

Permasalahan yang terjadi pada program sertifikasi guru khususnya di SMPN 1 Kulisusu kabupaten Buton Utara berkaitan dengan kinerja guru yang belum maksimal. Hal ini didukung oleh fakta empirik bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SMPN 1 Kulisusu diterangkan bahwa sekitar 40% guru-guru di SMPN 1 Kulisusu yang sudah tersertifikasi namun belum menampilkan kinerja profesional secara optimal. Penilaian kepala SMPN 1 Kulisusu tersebut berdasarkan hasil supervisi dalam proses pembelajaran. Angka ini menunjukkan bahwa masih banyak guru sertifikasi yang belum memenuhi harapan dan cita-cita sertifikasi guru. Seyogianya guru yang telah sertifikasi akan memiliki kompetensi profesional yang baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru khususnya pada pelaksanaan proses pembelajaran namun faktanya hal tersebut belum mampu diwujudkan oleh sebagian guru sertifikasi.

Belum optimalnya kinerja guru dalam proses pembelajaran itu, diduga kuat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah pelaksanaan sertifikasi guru yang mereka lakukan melalui uji kompetensi, baik penilaian dokumen portofolio maupun diklat sertifikasi belum secara optimal membekali kompetensi guru secara profesional untuk peningkatan mutu proses pembelajaran. Uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik dalam bentuk portofolio dalam pelaksanaannya memberi banyak peluang pada guru untuk menempuh jalan pintas. Hal ini disebabkan profesionalisme guru diukur dari tumpukan kertas. Indikator inilah yang kemudian memunculkan hipotesis bahwa pelaksanaan sertifikasi dalam wujud penilaian portofolio tidak akan berdampak sama sekali

terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran, hal ini berdasarkan indikator yang tampak, apalagi terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional khususnya di kabupaten. Buton Utara

Berdasarkan beberapa fakta tersebut, penulis memandang perlu untuk dilakukan penelitian terhadap permasalahan kinerja guru di SMPN 1 Kulisusu. Hasil pantauan penulis sampai saat ini belum ada yang melakukan penelitian menyangkut factor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran pada SMP Negeri 1 Kulisusu kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara. Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja guru yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan pemerintah. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu kebijakan yang dihubungkan dengan visi yang diemban seorang guru serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Atas dasar itulah diperlukan penelitian tentang pelaksanaan sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran

Berdasarkan uraian tersebut, perlu dikaji lebih lanjut tentang pemberian tunjangan profesi kepada guru dengan mengkaji kinerja guru. Kajian tersebut akan diwujudkan melalui suatu penelitian dengan judul “Pemberian Tunjangan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Kulisusu kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara”

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana kinerja guru setelah diberikan tunjangan profesi di SMPN 1 Kulisusu ?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah: “Untuk menganalisis kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu”

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini nantinya adalah

- 1) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pemerintah, baik pemerintah daerah (Kabupaten Buton Utara) ataupun pemerintah pusat dalam melakukan pengkajian atau evaluasi terhadap kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi guru.
- 2) Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan bagi pelaku dunia pendidikan dan menjadi alat bantu bagi penelitian penelitian lain di masa depan terutama yang berkaitan dengan pengkajian kebijakan publik.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret 1980 pemerintah dalam Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Dan Pejabat Negara” dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan.

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman fathoni (2006:294) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Lebih lanjut diuraikan bahwa:

“Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja”.

Pandangan ini memberikan gambaran bahwa tunjangan dapat diperoleh secara langsung oleh setiap orang tanpa terkait dengan suatu hasil pekerjaan. Menurut Edi sutrisno (2009: 200)“Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dalam pengertiannya kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah/gaji, pemberian tunjangan, kenaikan pangkat dan jabatan atau penghargaan lainnya diberikan atas dasar pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai. Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Maitayu S.P. Hasibuan (2003:118) adalah "Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan".

Dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pertispasinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi.

2. Tunjangan Profesi Guru

Tunjangan profesi guru sebagaimana dijelaskan oleh Depdiknas (2008) adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru tetap bukan PNS baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolha swasta. Tunjangan provesi dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sebagai salah satu penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat undang-undang, antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu

pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Kemendikbud, 2012)

Tunjangan profesi yang dibayarkan melalui dana transfer adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh guru PNSD, kecuali guru pendidikan agama, yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Tunjangan profesi dibayarkan paling banyak 12 (dua belas) bulan dalam satu tahun, serta diberikan kepada seluruh guru PNSD terhitung mulai awal tahun anggaran berikut setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus sertifikasi dan memperoleh Nomor Registrasi Guru (NGR) dari kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud, 2012)

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan standar yang telah ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan (Fatah, 2000: 43). Menurut wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Selanjutnya menurut Ilyas (1999: 112) dalam Indrawaty (2006: 45) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007: 2) menyampaikan bahwa :

“Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Dalam pengertian ini, penekanan kinerja terletak pada hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan. Untuk menilai kinerja seorang pegawai harus dilakukan berdasarkan hasil kerjanya. Dengan demikian bagi seorang pegawai harus senantiasa memperhatikan kualitas kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. Ini penting dilakukan mengingat kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai.

Menurut Siswanto Bejo (2003: 195) prestasi kerja adalah :

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pengertian ini menunjukkan bahwa setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2002: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut menekankan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai tidak cukup hanya memperhitungkan seberapa besar pekerjaan yang telah dilaksanakan tetapi juga harus memperhitungkan seberapa baik pekerjaan tersebut. Selanjut dengan itu Mathis dan Jackson (2002: 78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja

pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Pendapat ini lebih ketat daripada pendapat Mangkunegara dimanas kinerja pegawai juga harus memperhitungkan sikap dari pegawai. Sementara Gomez (2001: 142) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari:

- 1) *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
- 3) *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
- 4) *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
- 5) *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
- 6) *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
- 7) *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
- 8) *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja/ prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu. Wujud kinerja dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja yang berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail Mohamad, 2004: 163). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

Depdiknas (2004: 4) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sedangkan Henry Simamora (2004: 339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pengawas adalah prestasi yang diperlihatkan oleh pengawas dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sesuai dengan tujuan dan prinsip supervisi menurut ukuran yang

berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pengawas sekolah sangat terkait dengan profesionalitas guru karena pengembangan guru profesional merupakan program pengawas sekolah yang harus diprioritaskan.

Mitchell dalam Yusrizal (2008: 1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta memotivasi untuk mengolah kondisi lingkungan.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya

tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Selanjutnya Byars & Rue dalam Yusrizal (2008: 45) mengemukakan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja.

b. Pengertian kinerja guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinera bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang

Menurut Robert L. Manthis dan Jhon H. Jackson dalam Novita Sari (2004: 35-36) “kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.”

Berdasarkan pendapat di atas maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah. Wowa S. Kuswana (2008:3) mengemukakan bahwa:

Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotorik berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan.

Rachman Natawijaya (2006: 22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Tugas guru tidak terbatas pada aspek mengajar sebagaimana yang umum terjadi diberbagai sekolah saat ini, tetapi guru memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada itu semua. Guru berkewajiban mewujudkan terciptanya manusia yang cerdas melalui pendidikan yang berkualitas

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 1999: 98).

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi :

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- 3) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

- 1) Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- 2) Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- 3) Semangat (*antusiasme*), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan takkenal lelah.
- 4) Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2005 ; 138) yaitu :

- 1) *Quality of Work* (kualitas kerja)
- 2) *Promptness* (ketepatan waktu)
- 3) *Initiative* (inisiatif)
- 4) *Capability* (kemampuan)
- 5) *Communication* (komunikasi)

Dalam pelaksanaannya guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada sistem yang berlaku, baik sengaja maupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan tadi.

Keberhasilan guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan guru telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

1) Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi yang dimiliki guru mempunyai beberapa sub-kompetensi. Menurut Danim (2010: 22), kompetensi pedagogik terdiri dari lima sub-kompetensi, yaitu: memahami peserta didik secara mendalam; merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

Lebih lanjut, Danim mengemukakan bahwa sub-kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik. sub-kompetensi merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Sub-kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial; menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Sub-kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial; merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk

menentukan tingkat ketuntasan belajar; dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. Sub-kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

Slamet PH (2006) dalam Sagala (2009: 31) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik terdiri dari sub-kompetensi (1) berkontribusi dalam pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran berdasarkan silabus yang telah dikembangkan; (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir, dan (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.

Sagala (2009: 32) menegaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi: (1) pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan; (2) guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik; (3) guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam

bentuk pengalaman belajar; (4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; (5) mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan; (6) mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan; (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik menurut Direktorat Ketenagaan Dirjen Dikti dan Direktorat Profesi Ditjen PMTK Depdiknas dalam Kunandar (2011: 75), meliputi: pemahaman terhadap peserta didik; perancangan dan pelaksanaan pembelajaran; evaluasi hasil belajar; dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya, dengan sub-kompetensi; memahami peserta didik secara mendalam; merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran; **mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan** berbagai potensinya.

Selanjutnya Mulyasa (2005: 75) mengemukakan bahwa dalam RPP tentang guru dikatakan bahwa: Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman terhadap peserta didik; (3) pengembangan kurikulum/silabus; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6)

pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil belajar; (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik guru yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya sejalan dengan apa yang telah dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (2008) dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2011), bahwa kompetensi pedagogik terdiri dari sub-kompetensi menguasai karakteristik peserta didik dengan indikator: (1) mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik; (2) memastikan bahwa semua peserta didik mendapat kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran; (3) mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda; (4) membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik; (5) memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran. Sub-kompetensi menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik memiliki indikator: (1) memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan kemampuan belajarnya; (2) menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik; (3) melakukan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain; (4) memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan. Sub-kompetensi pengembangan kurikulum memiliki indikator: (1) menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum; (2) merancang pembelajaran yang sesuai dengan silabus; (3)

mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran; (4) memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, dapat dilaksanakan di kelas, dan sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik. Sub-kompetensi kegiatan pembelajaran yang mendidik memiliki indikator: (1) melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun; (2) melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan membantu proses belajar peserta didik; (3) melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum; (4) melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi; (5) mengelola kelas dengan efektif; (6) menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas; (7) memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, dan berinteraksi dengan peserta didik lain; (8) menggunakan alat bantu mengajar. Sub-kompetensi pengembangan peserta didik memiliki indikator: (1) menganalisis hasil belajar ; (2) merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir peserta didik; (3) aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran; (4) mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar peserta didik; (5) memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya; (6) memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik. Sub-kompetensi komunikasi dengan peserta didik memiliki indikator: (1) menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman peserta didik; (2) memberikan perhatian dan mendengarkan pertanyaan dan tanggapan dari peserta didik; (3) menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat dan benar; (4) menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar peserta didik; (5) mendengarkan dan memberikan

perhatian terhadap semua jawaban peserta didik; (6) memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan. Sub-kompetensi penilaian dan evaluasi memiliki indikator: (1) menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran; (2) melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian; (3) menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit; (4) memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya; (5) memanfaatkan hasil penilaian untuk penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

2) Kompetensi Profesional

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi profesional yang cukup. Menurut Slamet PH (2006) dalam Sagala (2009: 39) bahwa kompetensi profesional guru berkaitan dengan bidang studi terdiri dari sub-kompetensi: (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP);

- (3) memahami struktur, konsep, dan metode kurikulum yang menaungi materi ajar;
- (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Sejalan dengan itu Danim (2010: 24) mengemukakan bahwa kompetensi profesional terdiri dari dua sub-kompetensi: (1) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. (2) menguasai struktur dan metode keilmuan, memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi.

Guru profesional diyakini mampu memotivasi peserta didik untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Menurut Usman (2004) dalam Sagala (2009: 41) bahwa kompetensi profesional meliputi; (1) penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk: memahami tujuan pendidikan; mengetahui fungsi sekolah di masyarakat; mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan. (2) menguasai bahan pengajaran, artinya guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang diajarkan. (3) kemampuan menyusun program pengajaran, mencakup kemampuan: menetapkan kompetensi belajar; mengembangkan bahan pelajaran dan mengembangkan strategi pembelajaran; dan (4) kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.

Kompetensi profesional guru yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya sejalan dengan apa yang telah dipublikasikan oleh Badan Standar

Nasional Pendidikan (2008) dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2011), bahwa kompetensi profesional terdiri dari: sub-kompetensi penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, memiliki indikator: (1) melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya; (2) menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (3) menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat dan mutakhir. Sub-kompetensi mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif, memiliki indikator: (1) melakukan evaluasi diri; (2) mengaplikasikan pengalaman pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran; (3) melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, dan mengikuti kegiatan ilmiah; (4) memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Sanjaya (2005: 13-14), kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Lebih lanjut Brown dalam Sardiman (2000: 142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan

mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa. Pembelajaran sebagai wujud dari kinerja guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai. Dengan demikian, untuk mengukur kinerja guru dalam pembelajaran maka dapat dilihat berdasarkan tiga aspek yakni menyusun program pengajaran, menyajikan program pembelajaran, dan melaksanakan program evaluasi

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher perperformance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana pelaksanaan Pembelajaran), 2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan 3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Senada dengan uraian tadi, dengan mengaplikasikan sepuluh kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan, secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata (1993: 37) menyatakan bahwa:

“Umunya guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, program pembelajaran untuk jangka waktu yang cukup panjang seperti program semesteran (untuk SMP dan SMA), atau program catur wulan (untuk SD), dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satu pokok bahasan”

Pendapat tersebut menjelaskan guru diwajibkan untuk menyusun program pembelajaran. Hal ini berkaitan dengan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru. Pada dasarnya setiap guru yang memiliki program pembelajaran akan dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik, dan tentu saja akan memberikan kontribusi yang besar bagi perbaikan kinerja guru tersebut.

Unsur/komponen yang dimiliki oleh program catur wulan/semesteran adalah terdiri dari:

- a) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum
- b) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan
- c) Alternatif metode yang akan digunakan
- d) Alternatif media dan sumber belajar yang akan digunakan
- e) Evaluasi pembelajaran
- f) Alokasi waktu yang tersedia
- g) Satuan pendidikan, kelas, semester/cawu, topik bahasan.

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah Program pokok/ satuan pelajaran, merupakan

penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program cawu/semesteran, ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- a) Tujuan Pembelajaran Khusus/indikator
- b) Pokok materi yang akan disajikan
- c) Kegiatan pembelajaran
- d) Alternatif penggunaan media dan sumber belajar
- e) Alat evaluasi yang digunakan

2) 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 dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a) 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 adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. (R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., 1993:78)

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar disamping 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. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan obyek nyata yang ada disekitar 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.

c) **Penggunaan Metode Pembelajaran**

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (1993:74). Menjelaskan bahwa:

”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 di dalam 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.

3) **Evaluasi/Penilaian Pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, 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 dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil

belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, maka ia 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 adanya 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. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi yang dapat digunakan adalah: 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: benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, dan melengkapi dengan jawaban singkat. Kemudian yang dimaksud tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Sedangkan tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa, dimana siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer dan sebagainya. 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 akan digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengolahan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran.

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 remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan;
- b) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

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

- a) Kegiatan Remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa,
- b) Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran/cawu maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan

pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, kemampuannya akan terwujud bila memiliki kemampuan/ keterampilan dan motivasi yang memadai. Untuk itu unsur yang harus dipahami dalam mengkaji kinerja guru adalah abilitas dan kecakapan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Setiap organisasi selalu berusaha mewujudkan tujuan yang telah dicanangkannya. Demikian pula dengan sekolah sebagai bentuk organisasi pendidikan juga berusaha mencapai tujuan yakni meningkatkan mutu siswa. Paling tidak, mutu siswa tergambar dari perolehan hasil belajar yang tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka berbagai upaya harus dilakukan termasuk meningkatkan kinerja guru. Untuk mengetahui perkembangan kinerja guru, maka harus dinilai atau dievaluasi. Oleh karena itu, satuan pendidikan (sekolah) senantiasa melakukan penilaian terhadap kinerja guru secara periodik, misalnya melalui rapat bulanan, setiap tiga bulan, setiap semester atau setiap tahun bahkan sekolah-sekolah yang sudah maju melakukan evaluasi kinerja semua unsur sekolah mulai dari Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, pegawai, siswa, dan penjaga sekolah pada setiap akhir pekan. Hasil evaluasi dijadikan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada masa selanjutnya. Dengan demikian terlihat jelas bahwa penilaian kinerja guru memiliki manfaat yang sangat besar dalam dunia pendidikan khususnya dalam lingkup sekolah.

Dalam organisasi modern, penilaian kinerja mengacu pada pentingnya mekanisme manajemen yang digunakan untuk menjelaskan tujuan dan standar

kinerja dan kinerja guru dimasa mendatang. Uraian yang lebih detail mengenai manfaat penilaian kinerja dikemukakan oleh Siagian (2002: 168), yang menyatakan manfaat yang dapat dipetik dari penilaian kinerja adalah:

- a) Sebagai alat ukur untuk memperbaiki kinerja para karyawan,
- b) sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para keryawannya,
- c) membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan,
- d) sebagai salah satu sumber informasi untuk merencanakan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan,
- e) sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karier,
- f) sebagai alat ukur untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan di dalamnya,
- g) mempelajari apakah terdapat ketidaktepatan dalam system informasi sumber daya manusia,
- h) mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan,
- i) untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam ranc ang bangun pekerjaan,
- j) sebagai umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi atasan langsung dan karyawan yang bersangkutan.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni:

Faktor internal dan faktor eksternal. “Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi”.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun internal maupun eksternal. Oleh karena itu, bagi guru yang ingin memperbaiki kinerjanya maka harus mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut agar dapat menyesuaikan dengan pola kerja yang dapat melejitkan kinerja guru tersebut.

Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Sebagaimana ditegaskan sebelumnya bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Menurut Gomes dalam Johan Martono (2003: 177) menyatakan bahwa “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya”. Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Siagian (2004: 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Demikian pula Husaini Usman (2009: 250) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang mempengaruhi kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini ditegaskan oleh Pandji Anoraga (2006: 17) bahwa:

“Masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya”

Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek-aspek lain. Seorang guru tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak.

Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan,

dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian. Selain itu faktor minat juga mempengaruhi kinerja sebagaimana dikutip di atas. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau tidak dibawa sejak lahir. Semakin berminat guru pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

2) Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja. Pandji Anoraga (2006: 19) menyatakan bahwa “faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru”. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi.

Dua faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yakni faktor kebijakan dan system administrasi. Faktor kebijakan Kepala Sekolah, misalnya terkait dengan pembagian jam mengajar, pembagian tugas tambahan (Pembina OSIS, koordinator perpustakaan, koordinator laboratorium, koordinator MGMP atau ketua rumpun mata pelajaran, Pembina pramuka, dan sebagainya), termasuk kebijakan penggunaan dana komite sekolah antara lain diperuntukkan bagi kesejahteraan guru dan pegawai sebesar 75% (untuk membayar honor guru dan pegawai honorer dan kelebihan jam mengajar), termasuk pula kebijakan dalam pengusulan kenaikan pangkat dan berkala dapat mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif, Burhanudin (2005: 34).

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

1) Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat

dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zakiah Darajat (dalam Djamarah SB, 1994) bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Lebih lanjut Zakiah Darajat (dalam Djamarah SB, 1994) mengemukakan bahwa faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.

Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas oleh Drost (1998)

bahwa salah satu dasar pembentukan kepribadian adalah sukses yang merupakan sebuah hasil dari kepribadian, dari citra umum, dari sikap, dari keterampilan karena ini semua melumasi proses interaksi-interaksi manusia

Kloges (dalam Suryabrata, 2001) mengemukakan bahwa ada tiga aspek kepribadian yaitu: (1). Materi atau bahan yaitu semua kemampuan (daya) pembawaan beserta talent-talentnya (keistimewaan-keistimewaan nya), (2). Struktur yaitu sifat-sifat bentuknya atau sifat-sifat normalnya. (3). Kualitas atau sifat yaitu sistem dorongan-dorongan. Sedangkan Menurut Freud (1950), kepribadian terdiri tiga aspek yaitu :

(1). *Das Es (the id)* yaitu aspek biologis, aspek ini merupakan sistem yang original dalam kepribadian sehingga aspek ini merupakan dunia bathin subyektif manusia dan tidak mempunyai hubungan langsung dengan dunia obyektif. (2). *Das Ich (the ego)* yaitu aspek psikologis, aspek ini timbul karena kebutuhan individu untuk berhubungan dengan dunia nyata, (3). *Das Ueber Ich (the super ego)* yaitu aspek sosiologis kepribadian merupakan wakil dari nilai-nilai tradisional serta cita-cita masyarakat sebagaimana ditafsirkan orang tua kepada anak-anaknya, yang dimasukkan dengan berbagai perintah dan larangan.

Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya. Karena tanpa aspek tersebut sangat tidak mungkin guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik dengan kata lain perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan

hasil baik yang dapat memuaskan atasan yang memberi tugas itu dan pihak-pihak lain yang berkepentingan atau segala pekerjaan yang dilaksanakan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tidak asal-asalan.

2) Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta (1999) bahwa Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

Lebih lanjut Pidarta (1997) mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut :

- (1). Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan,
- (2). Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus.
- (3). Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi.
- (4). Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien,
- (5). Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial.
- (6). Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien.
- (7). Menjadi anggota profesi.
- (8). Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Bila diperhatikan ciri-ciri profesi tersebut di atas nampaknya bahwa profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarang orang yang dipandang

oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang profesional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi halus. Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi.

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister (1997) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

Pengembangan profesional guru harus memenuhi standar sebagaimana yang dikemukakan Stiles dan Horsley (1998) bahwa ada empat standar pengembangan profesi guru yaitu:

- (1). Standar pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembelajaran isi sains yang diperlukan melalui perspektif-perspektif dan metode-metode inquiri.;
- (2) Standar pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan siswa, juga menerapkan pengetahuan tersebut ke pengajaran sains;
- (3) Standar pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa.;
- (4) Standar pengembangan profesi D adalah program-program profesi untuk guru sains harus koheren (berkaitan) dan terpadu.

Standar ini dimaksudkan untuk menangkal kecenderungan kesempatan pengembangan profesi terfragmentasi dan tidak berkelanjutan. Apabila guru di

Indonesia telah memenuhi standar profesional guru sebagaimana yang berlaku di Amerika Serikat maka kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia semakin baik. Tuntutan memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan tuntutan masyarakat, disamping sebagai tuntutan yang harus dipenuhi guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagai mana yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Leadership* (dalam Supriadi D. 1999) bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal yaitu: 1). Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, 2). Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, 3). Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, 4). Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, 5). Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar

Menurut Akadum (1999) bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru yaitu :

- 1). Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, 2). Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, 3). Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, 4). Masih belum *smoothnya* perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru, 5). Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Pola pengembangan dan pembinaan profesi guru yang diuraikan di atas sangat memungkinkan terjadinya perubahan paradigma dalam pengembangan profesi guru sebagai langkah antisipatif terhadap perubahan peran dan fungsi guru

yang selama ini guru dianggap sebagai satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa, padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya, kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan perubahan fungsi serta peran guru yang lebih besar yang bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi pengetahuan bagi siswa melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan siswa dalam pembelajaran.

Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah, sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas. Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta (1999) bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi. Pembinaan dan pengembangan profesi guru

bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

3) Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper (dalam Zahera, 1997) mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kompetensi Keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan

pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling sedangkan Kompetensi Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik (Rusmini, 2003).

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Imron (1995) mengemukakan 10 Kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru yaitu :

- 1). Menguasai bahan, 2). Menguasai Landasan kependidikan, 3). Menyusun program pengajaran, 4). Melaksanakan Program Pengajaran, 5). Menilai proses dan hasil belajar, 6). Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan, 7).Menyelenggarakan administrasi sekolah, 8). Mengembangkan kepribadian, 9). Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, 10). Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.

Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh guru sebagai dasar utama untuk memperbaiki kinerja guru kearah yang lebih baik. bila salah satu aspek tidak dimiliki oleh guru maka upaya perbaikan kinerja akan menjadi terganggu.

Sedangkan menurut Uzer Usman (2002) bahwa jenis-jenis kompetensi guru antara lain 1). Kompetensi kepribadian meliputi: mengembangkan kepribadian, berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran; 2). Kompetensi profesional antara lain menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

Untuk itu kemampuan mengajar guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tanpa kemampuan mengajar yang baik sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.

4) Antar Hubungan dan Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat komunikasi.

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Kohler, 1981). Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan Kepala Sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh

komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik

Ada bermacam-macam interaksi di sekolah. Kalau ditinjau dari maksud interaksi yang terjadi maka ada dua macam interaksi yaitu 1) interaksi dalam konteks menjalankan tugas yang secara langsung mengarah pada tujuan organisasi dan 2). Interaksi diluar konteks pelaksanaan tugas, meskipun interaksi terjadi di lingkungan kerja. Hubungan yang sehat dan harmonis dalam konteks pelaksanaan tugas menjadi prasyarat agar produktivitas lebih meningkat lagi. Komunikasi digunakan untuk memahami dan menukarkan pesan verbal maupun non verbal antara pengirim informasi dengan penerima informasi untuk mengubah tingkah laku. Hubungan dan komunikasi yang dikembangkan guru terutama dalam proses pembelajaran dan pada situasi interaksi lain di sekolah memberi peluang terciptanya situasi yang kondusif untuk dapat memperlancar pelaksanaan tugas, segala persoalan yang dihadapi guru baik dalam pelaksanaan tugas utama maupun tugas tambahan dapat diselesaikan melalui penyelesaian secara bersama dengan rekan guru yang lain, tanpa hubungan dan komunikasi yang baik di dalam lingkungan sekolah apapun bentuk pekerjaan yang kita lakukan tetap akan mengalami hambatan dan kurang lancar.

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas

keaktivitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5) Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Menurut Pidarta (1999) bahwa suatu sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat. Sekolah tidak boleh merupakan masyarakat tersendiri yang tertutup terhadap masyarakat sekitar, ia tidak boleh melaksanakan idenya sendiri dengan tidak mau tahu akan aspirasi-aspirasi masyarakat. Masyarakat menginginkan sekolah itu berdiri di daerahnya untuk meningkatkan perkembangan putra-putra mereka. Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya. Sebagai sistem terbuka sudah jelas ia tidak dapat mengisolasi diri sebab bila hal ini ia lakukan berarti ia menuju ke ambang kematian.

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaraan pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah dengan masyarakat. Hal ini dipertegas Mulyasa (2003) bahwa Tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari dua dimensi yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat.

Tujuan hubungan masyarakat berdasarkan dimensi kepentingan sekolah antara lain : 1). Memelihara kelangsungan hidup sekolah, 2). Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, 3). Memperlancar kegiatan belajar mengajar, 4). Memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah.

Tujuan hubungan berdasarkan kebutuhan masyarakat antara lain : 1). Memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, 2). Memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat, 3). Menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, dan 4). Memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya (Mulyasa, 2003).

Agar hubungan dengan masyarakat terjamin baik dan berlangsung kontinu, maka diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat. Guru disamping mampu melakukan tugasnya masing-masing di sekolah, mereka juga diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas-tugas hubungan dengan masyarakat. Mereka bisa mengetahui aktivitas-aktivitas masyarakatnya, paham akan adat istiadat, mengerti aspirasinya, mampu membawa diri di tengah-tengah masyarakat, bisa berkomunikasi dengan mereka dan mewujudkan cita-cita mereka. Untuk mencapai hal itu diperlukan kompetensi dan perilaku dari guru yang cocok dengan struktur sosial masyarakat setempat, sebab ketika kompetensi dan perilaku guru tidak cocok dengan struktur sosial dalam masyarakat maka akan terjadi benturan pemahaman dan salah pengertian terhadap program yang dilaksanakan sekolah dan berakibat tidak adanya dukungan masyarakat terhadap sekolah, padahal sekolah dan masyarakat memiliki kepentingan yang sama dan peran yang strategis dalam mendidik dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Hubungan dengan masyarakat tidak saja dibina oleh guru tetapi juga dibina oleh personalia lain yang ada disekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat

Pidarta (1999) yang mengatakan bahwa selain guru, anggota staf yang lain seperti para pegawai, para petugas bimbingan dan konseling, petugas-petugas medis, dan bahkan juga pesuruh dapat melakukan hubungan dengan masyarakat, sebab mereka ini juga terlibat dalam pertemuan-pertemuan, pemecahan masalah, dan ketatausahaan hubungan dengan masyarakat. Namun yang lebih banyak menangani hal itu adalah guru sehingga guru-gurulah yang paling dituntut untuk memiliki kompetensi dan perilaku yang cocok dengan struktur sosial.

Kemampuan guru membawa diri baik di tengah masyarakat dapat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap guru. Guru harus bersikap sesuai dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, responsif dan komunikatif terhadap masyarakat, toleran dan menghargai pendapat mereka. Bila tidak mampu menampilkan diri dengan baik sangat mungkin masyarakat tidak akan menghiraukan mereka. Bertalian dengan hal itu Pidarta (1999) menegaskan bahwa keadaan seperti itu akan menimbulkan cap kurang baik terhadap guru. Citra guru di mata masyarakat menjadi pudar. Oleh karena itu kewajiban sekolah untuk menegakkan wibawa guru di tengah masyarakat dengan terus menyesuaikan diri sambil ikut memberikan pencerahan kepada masyarakat.

Hal yang dilakukan guru dalam mendukung hubungan sekolah dengan masyarakat antara lain: 1). Membantu sekolah dalam melaksanakan teknik-teknik hubungan sekolah dengan masyarakat melalui: (a). Guru hendaknya selalu berpartisipasi dalam lembaga dan organisasi di masyarakat (b). Guru hendaknya membantu memecahkan masalah yang timbul dalam masyarakat. 2). Membuat dirinya lebih baik lagi dalam masyarakat melalui penyesuaian diri dengan adat istiadat masyarakat karena guru adalah tokoh milik masyarakat. Tingkah laku

guru di sekolah dan di masyarakat menjadi panutan masyarakat, pada posisi tersebut guru harus menjaga perilaku yang prima. Apabila masyarakat mengetahui bahwa guru-guru sekolah tertentu dapat dijadikan suri teladan di masyarakat, maka masyarakat akan percaya pada sekolah, pada akhirnya masyarakat memberikan dukungan pada sekolah. 3). Guru harus melaksanakan kode etiknya, karena kode etik merupakan seperangkat aturan atau pedoman dalam melaksanakan tugas profesinya.

Penjelasan di atas menunjukkan betapa penting peran guru dalam hubungan sekolah dengan masyarakat. Terjalannya hubungan yang harmonis antara sekolah-masyarakat membuka peluang adanya saling koordinasi dan pengawasan dalam proses belajar mengajar di sekolah dan keterlibatan bersama memajukan peserta didik. Guru diharapkan selalu berbuat yang terbaik sesuai harapan masyarakat yaitu terbinanya dan tercapainya mutu pendidikan anak-anak mereka.

Penciptaan suasana menantang harus dilengkapi dengan terjalinnya hubungan yang baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya. Ini dimaksudkan untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan. Hanya sebagian kecil waktu yang dipergunakan oleh guru di sekolah dan sebagian besar ada di masyarakat. Agar pendidikan di luar ini terjalin dengan baik dengan apa yang dilakukan oleh guru di sekolah diperlukan kerjasama yang baik antara guru, orang tua dan masyarakat. Kewajiban guru mengadakan kontak hubungan dengan masyarakat merupakan bagian dan tugas guru dalam mendidik siswa dan mengembangkan profesinya sebagai guru.

Sekolah adalah milik bersama antara warga sekolah itu sendiri, pemerintah dan masyarakat.

Dengan adanya perubahan paradigma pendidikan sekarang ini membuka peluang bagi masyarakat untuk dapat menilai sekolah dan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan masyarakat baik secara perseorangan maupun kelompok yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung membawa konsekuensi bagi terciptanya kondisi kerja kearah yang lebih baik karena kelangsungan hidup sekolah sangat tergantung pula dari keterlibatan masyarakat sebagai unsur pendukung keberhasilan sekolah maka guru secara langsung terpengaruh dan berdampak pada kinerja guru sebab ketika guru menunjukkan kinerja yang tidak baik disuatu sekolah maka masyarakat tidak akan memberikan respon positif bagi kelangsungan sekolah tersebut. Apalagi guru selalu berada ditengah-tengah masyarakat segala tindak tanduknya akan selalu dicontoh dan diteladani dalam masyarakat.

Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling memberi dan saling menerima serta membuat introspeksi kepala sekolah dan guru menjadi giat dan kontinu. Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dipertegas. Pidarta (1999) yang menyatakan bahwa bila guru tidak mau belajar dan tidak mampu menampilkan diri sangat mungkin masyarakat tidak akan menghiraukan mereka. Keadaan ini seringkali

menimbulkan cap kurang baik terhadap guru. Citra guru di mata masyarakat menjadi pudar.

6) **Kedisiplinan**

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses. Hal tersebut dipertegas Imron (1995) menyatakan bahwa disiplin kinerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Tiga model disiplin yang dapat dikembangkan yaitu :

- 1). Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Bahwa guru dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran pejabat atau pembina tanpa banyak menyumbangkan pikiran-pikirannya.
- 2). Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep

permissive. Bahwa guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada guru. 3). Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali yaitu memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat, tetapi konsekwensi dari perbuatan itu haruslah dapat dipertanggung jawabkan (Imron, 1995)

Penerapan model disiplin di atas, diikuti dengan teknik-teknik alternatif pembinaan disiplin guru yaitu: 1). Pembinaan dengan teknik *external control* yaitu pembinaan yang dikendalikan dari luar. 2). Pembinaan dengan teknik *internal control* yaitu diupayakan agar guru dapat mendisiplinkan dirinya sendiri. Guru disadarkan akan pentingnya disiplin. 3). Pembinaan dengan teknik *cooperative control* yaitu pembinaan model yang menuntut adanya saling kerjasama antara guru dengan orang yang membina dalam menegakkan disiplin.

Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa

(2002) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

Menurut Supriadi (1999) bahwa tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, hanya setara dengan kondisi guru di negara miskin di Afrika. Rendahnya tingkat kesejahteraan tersebut akan semakin tampak bila dibandingkan dengan kondisi guru di negara lain. Di negara maju, gaji guru umumnya lebih tinggi dari pegawai yang lain, sementara di Indonesia justru sebaliknya.

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar. Hal itu tersebut dipertegas Pidarta (1999) yang menyatakan bahwa rata-rata gaji guru di negara ini belum menjamin kehidupan yang layak. Hampir semua guru bekerja di tempat lain sebagai sambilan disamping pekerjaannya sebagai guru tetap disuatu sekolah. Malah ada juga guru-guru yang melaksanakan pekerjaan sambilan lebih dari satu tempat bahkan ada yang bekerja sambilan tidak di bidang pendidikan. Hal ini bisa dimaklumi karena mereka ingin hidup layak bersama keluarganya. Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru. Insentif dibatasi sebagai imbalan organisasi pada motivasi individu, pekerja menerima insentif dari organisasi sebagai pengganti karena dia anggota yang produktif dengan kata lain insentif adalah upah atau hukuman yang diberikan sebagai pengganti kontribusi

individu pada organisasi. Menurut Chester I. Barnard (dalam Sutaryadi, 2001) menyatakan bahwa insentif yang tidak memadai berarti mengubah tujuan organisasi.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru masih rendah maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Jadi tidak heran kalau guru di negara maju memiliki kualitas tinggi dan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Adanya Jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

8) Iklim Kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalannya interaksi-interaksi

yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik. Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).

Jadi iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dapat memperkuat hasil penelitian ini adalah;

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Dendik Surya Wardana dengan judul Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi menyimpulkan bahwa bahwa sertifikasi guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru.
2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hesti Murwati dengan judul Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja guru di SMK Negeri se-surakarta, salah satu kesimpulannya menyatakan bahwa ada

pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Surakarta

C. Kerangka Pikir

Kinerja guru merupakan penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan institusi pendidikan. Brown dalam sardiman (2000) mengemukakan bahwa tugas dan peran guru antara lain; menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa.

Sejalan dengan pendapat tersebut, kinerja guru dapat diasosiasikan dengan tugas dan kewajiban guru baik dikelas maupun diluar kelas. Hal ini menjadi penting karena berkaitan dengan kualitas pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah. Guru tidak bisa lagi bersikap pasif terhadap pengembangan kinerjanya, guru dituntut untuk selalu meningkatkan mutu pembelajara. Guru yang bermutu dan profesional menjadi tuntutan masyarakat seiring dengan tuntutan persyaratan kerja yang semakin ketat mengikuti kemajuan era globalisasi. Mulyasa (2005) mengemukakan bahwa syarat utama yang harus diperhatikan agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Sementara untuk

membentuk guru yang profesional sangat tergantung pada banyak hal yaitu guru itu sendiri, pemerintah, masyarakat dan orang tua. Berdasarkan kenyataan yang ada, pemerintah telah mengupayakan berbagai hal sebagai upaya meningkatkan mutu guru, diantaranya pemberian tunjangan profesi guru.

Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya (Depdiknas, 2008). Pemberian tunjangan sertifikasi guru merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal tersebut diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara umum. Kita menyadari bahwa penerapan kebijakan sertifikasi guru masih menyisahkan berbagai masalah, diantara adalah kualitas kinerja guru yang belum memuaskan menjadi fenomena yang terus dicari penyebabnya hingga saat ini khususnya di SMPN 1 Kulisusu kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara.

Situasi tersebut menjadi alasan utama peneliti untuk menyelidiki faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru dalam pembelajaran, khususnya bagi guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi guru. Guna menyederhanakan pemahaman konsep Kinerja guru, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat disederhanakan sebagai berikut:



Brown dalam Sardiman (2000: 142)

Gambar 2.1. Model Kerangka Pikir

D. Operasionalisasi Konsep

Ada dua jenis konsep yang digunakan dalam penelitian ini yakni tunjangan profesi guru dan kinerja guru:

1) Tunjangan profesi guru

Tunjangan Profesi Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tunjangan sertifikasi guru yang diberikan kepada guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS yang telah memiliki sertifikat pendidik di SMPN 1 Kulisusu.

2) Kinerja Guru

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu wujud perilaku guru dalam pembelajaran dengan orientasi prestasi kerja. Adapun yang menjadi indikator kinerja guru adalah: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran; (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; dan (3) Evaluasi/Penilaian pembelajaran.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan penelitian adalah strategi untuk memperoleh data yang dipergunakan untuk menguji hipotesa. Desain ini dapat digunakan untuk menentukan pengaturan latar belakang penelitian agar diperoleh data yang dibutuhkan. Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, maka desain dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Creswell (2010: 147) mengemukakan bahwa *qualitaif research is interpretative research. As such, the biases, values and judgement of the researches become stated explicitly in the research report. Such openness is considering to be usefull and positif*. Penggunaan metode ini adalah untuk mengkaji dan mendeskriptifkan secara kualitatif, bagaimana Kinerja guru yang bersertifikat di SMPN 1 Kulisusu kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

1. Sumber Informasi

Sumber informasi yang selanjutnya disebut informan dalam penelitian ini adalah guru di SMPN 1 Kulisusu yang telah menerima tunjangan sertifikasi guru dan bersedia untuk memberikan informasi secara akurat tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri atas 6 orang guru yang telah memenuhi kriteria yakni HN, MM, RM, RB, HH, dan MA

2. Pemilihan Informan

Penentuan informan dalam penelitian ini ditentukan secara berjenjang, dengan teknik *Purposive sampling*, yang merupakan teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan peneliti dan pihak yang berkompeten dalam hal ini wakil kepala sekolah urusan kurikulum dan tiga orang guru untuk menentukan guru patut untuk dinilai aspek kinerjanya

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan sebagai pedoman bagi peneliti untuk mengumpulkan data primer penelitian. Adapun instrumen yang digunakan adalah lembar observasi aktivitas guru dalam pembelajaran dan pedoman wawancara

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan yang berasal dari informan secara langsung dengan melakukan wawancara yang berkaitan dengan kinerja guru di SMPN 1 Kulisusu. Pencarian data akan dipusatkan pada informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian yakni pemberian tunjangan profesi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Kulisusu. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini akan diperoleh dengan melakukan studi dokumen, instansi terkait, jurnal penelitian, majalah, surat kabar, dan buku teks. Data sekunder ini meliputi keadaan geografis dan demografis, keadaan social ekonomi dan budaya daerah penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan. Dalam suatu penelitian, alat pengumpulan data akan menentukan kualitas penelitian. Oleh karena itu, alat dan tehnik pengumpulan data harus mendapatkan penggarapan yang cermat. dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data lebih banyak pada observasi partisipan (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Sejalan dengan itu, Creswell (2010: 122-123) juga mengemukakan bahwa ada tiga titik utama pengumpulan data dalam studi kualitatif yakni: observasi partisipan, wawancara, dan telaah dokumen/dokumentasi. Namun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini difokuskan pada teknik observasi partisipan dan wawancara mendalam serta mengukur kineja guru dengan menggunakan angket kinerja guru.

a. Observasi Partisipan

Dalam observasi ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Observasi akan dilakukan di SMPN 1 Kulisusu kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara.

b. Wawancara mendalam

Wawancara mendalam adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka, yang memungkinkan informan

memberikan jawaban yang luas. Pertanyaan diarahkan pada mengungkapkan kehidupan informan, konsep, persepsi, peranan, kegiatan, dan peristiwa-peristiwa yang dialami berkenaan dengan fokus yang diteliti. Wawancara akan dilakukan pada saat peneliti melakukan observasi ke lapangan. Dari wawancara mendalam, peneliti akan menggali informasi lebih jauh mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan metode wawancara ini diharapkan peneliti memperoleh data yang jelas dan akurat tidak hanya tergantung pada pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan saja. Apabila ternyata ada informasi yang perlu diketahui lebih lanjut, peneliti akan mengajukan pertanyaan baru diluar daftar yang telah disiapkan. Namun demikian, daftar pertanyaan yang telah disiapkan tetap menjadi panduan. Untuk membantu dalam proses wawancara ini peneliti akan menggunakan alat perekam berupa *tape recorder*. Dengan alat bantu ini diharapkan data yang dikumpulkan selama wawancara dapat terekam secara lengkap, sehingga diperoleh gambaran yang utuh.

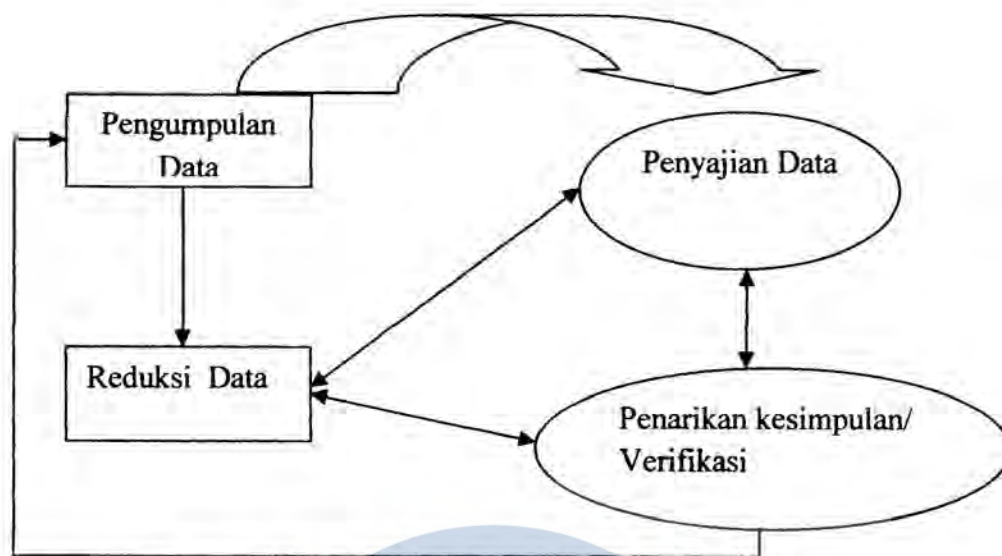
E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyusunan data agar data dalam penelitian dapat ditafsirkan. Menyusun data dilakukan dengan menggolongkan data dalam pola, tema, atau kategorisasi. Analisis data merupakan proses penyusunan, penyederhanaan data untuk lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diintegrasikan. Analisis data akan dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah sebelum terjun kelapangan dan berlangsung terus sampai sampai penulisan hasil penelitian. Menurut Sutopo (1999: 82) dalam penelitian kualitatif terdapat tiga komponen utama dalam proses analisis data yaitu: 1) reduksi data, 2)

penyajian data, 3) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga proses analisis data tersebut berperan penting dalam proses dan saling berkaitan serta menentukan hasil akhir analisis.

Reduksi data, data yang diperoleh ditulis dalam bentuk uraian terperinci, kemudian direduksi, dirangkum, dipilih yang pokok, difokuskan pada hal yang penting, ditemukan tema atau polanya, dan disusun secara lebih sistematis. Penyajian data atau display, setelah data direduksi, disusun secara sistematis, berdasarkan jenis dan polanya, selanjutnya disusun dalam bentuk bagan-bagan atau narasi sehingga membentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan permasalahan. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, setelah reduksi dan penyajian data dilakukan, lalu dilakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi dilakukan dengan mencari data baru yang lebih mendalam untuk mendukung kesimpulan yang sudah didapatkan. Ketiga tahap dalam proses analisis tersebut merupakan bagian yang saling berhubungan antara tahap yang satu dengan yang lainnya. Analisis akan dilaksanakan secara terus-menerus sejak awal penelitian hingga akhir penelitian.

Selanjutnya, model analisis data yang telah diuraikan tersebut, dapat digambarkan seperti terdapat pada bagan 3.1 berikut.



Sumber: Miles dan Huberman (2007)

Gambar 3.1 bagan model analisis data

Menurut Nasution (1988: 105) dalam rangka proses pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan mengacu pada:

1. *Credibility* atau derajat kepercayaan (kredibilitas), teknik ini menentukan kredibilitas dalam penelitian dengan cara: (a) memperpanjang masa pengamatan; (b) pengamatan yang berkesinambungan; (c) *Triangulasi*; (d) mendiskusikan dengan berbagi piha yang berkompeten; (e) menganalisis kasus negatif; (f) memaknai referensi; (g) melakukan *member check*
2. *Transferability* atau daya keteralihan, konsep ini adalah pengganti konsep validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif
3. *Dependensi* atau daya ketergantungan

Baik sebagai *insider* maupun *outsider*, peneliti harus bisa mempertanggungjawabkan kebenaran dari hasil penelitiannya, sehingga yang menjadi kegiatan akhir setelah pengumpulan data dan analisis data adalah introspeksi, yaitu kegiatan menganalisis nilai-nilai, dan perilakunya sendiri serta

orang-orang yang berada dalam masyarakatnya. Sehingga semua perilaku yang teramati dan informasi yang didapatkan dari wawancara dengan semua anggota masyarakat tetap konsisten dengan semua pemahaman yang mereka miliki (Ibrahim, 1992: 276).

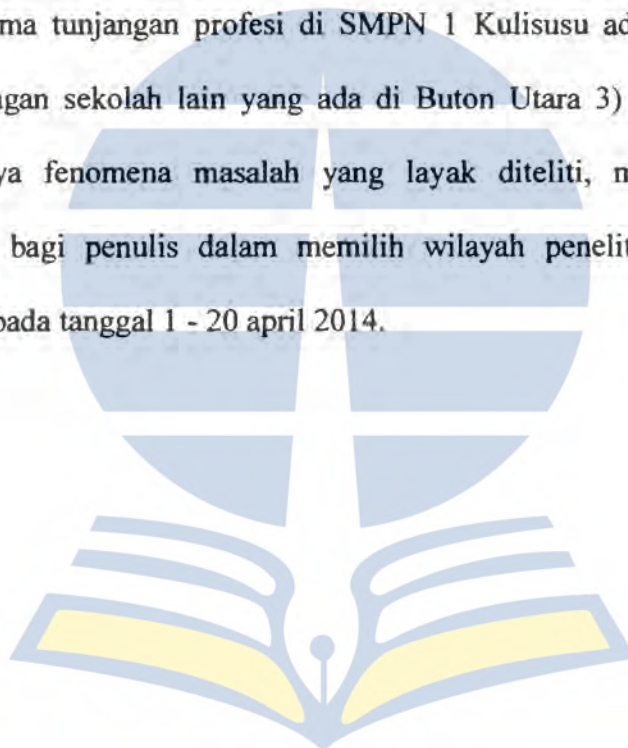
Selain introspeksi sebagai teknik dan perilaku dan komunikasi untuk pemeriksaan keabsahan data, penelitian ini akan didukung oleh teknik lain yang lebih memperkuat cirri khas sebagai salah satu penelitian kualitatif yakni:

1. Ketekunan pengamatan, yakni memusatkan diri pada persoalan yang dibahas dalam penelitian. Ketekunan ini dilakukan untuk memahami dan mendapatkan data secara mendalam
2. Triangulasi, yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai bahan perbandingan terhadap data tersebut (Moleong, 1989: 195). Pada dasarnya, peneliti melakukan triangulasi ini untuk melakukan pengecekan data atau informasi yang diperoleh di lapangan, baik dengan cara membandingkan, misalnya data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, yakni membandingkan apa yang dikatakan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Diskusi dengan teman sejawat, teknik dilakukan dengan cara menjelaskan hasil sementara dalam penelitian ini, dengan cara diskusi dengan teman sejawat, teman kuliah, atau teman-teman lain yang dianggap banyak memahami tema dalam penelitian ini. Pada hasil kegiatan ini, peneliti akan melakukan pemilahan data yang kurang cocok atau kurang serasi dengan

fokus dalam ini, sehingga data yang dikumpulkan benar-benar dapat menggambarkan hasil penelitian yang sesungguhnya.

F. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMPN 1 Kulisusu Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas beberapa pertimbangan antara lain: 1) SMPN 1 Kulisusu merupakan sekolah yang paling banyak memiliki guru bersertifikat dibandingkan dengan guru di sekolah lain 2) jumlah penerima tunjangan profesi di SMPN 1 Kulisusu adalah yang terbesar dibanding dengan sekolah lain yang ada di Buton Utara 3) pengetahuan dasar tentang adanya fenomena masalah yang layak diteliti, meliputi salah satu pertimbangan bagi penulis dalam memilih wilayah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 - 20 april 2014.



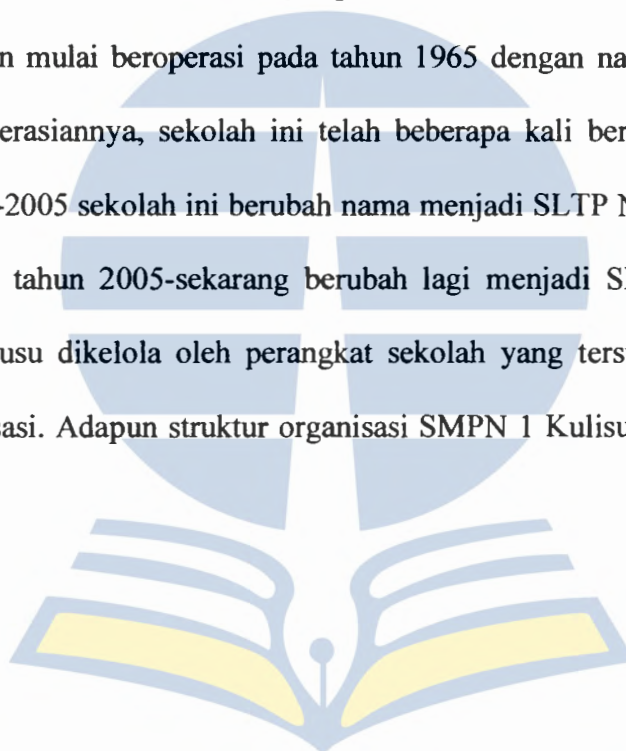
BAB IV

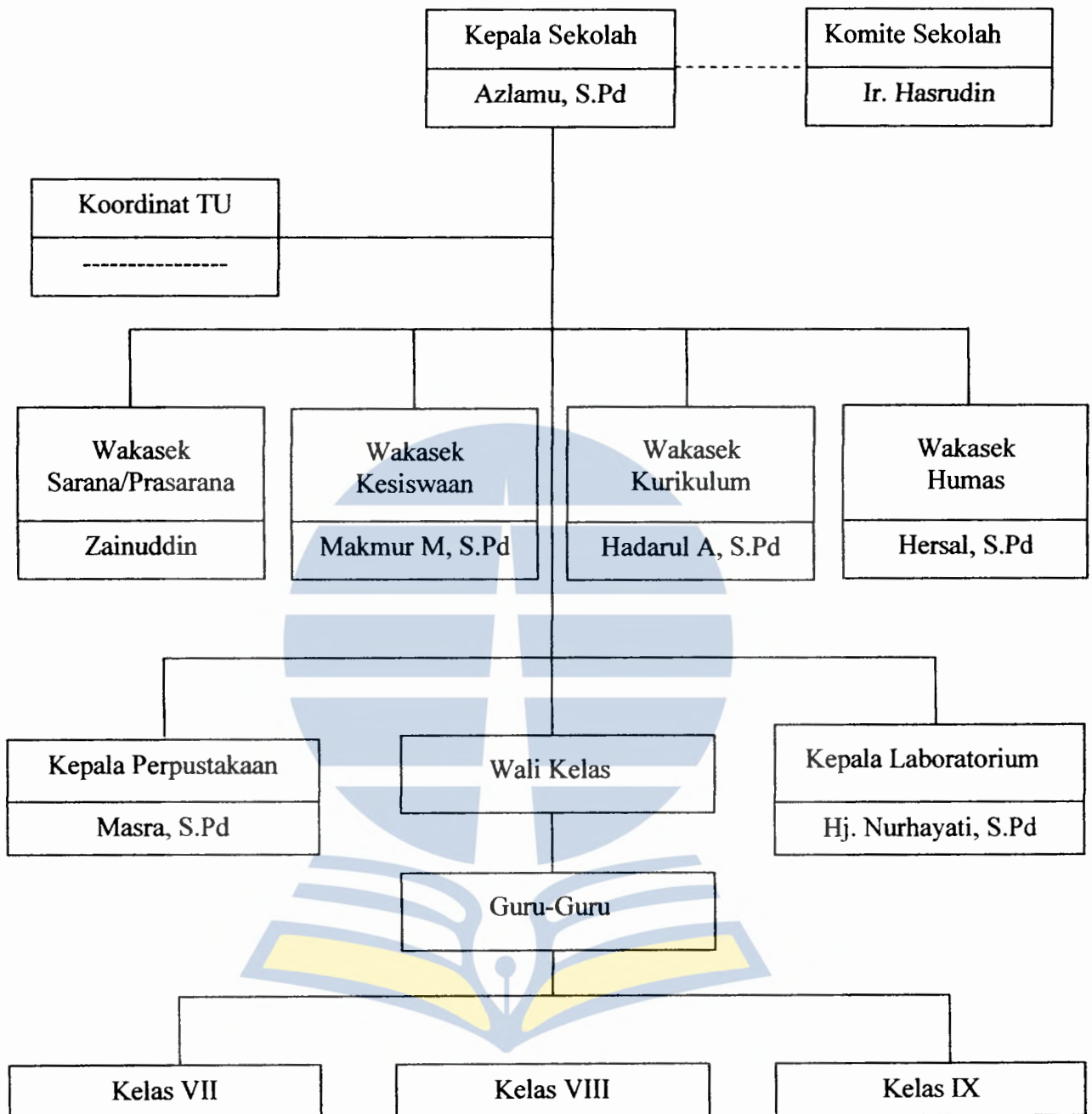
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Kulisusu Kecamatan kulisusu Kabupaten Buton Utara Propinsi Sulawesi Tenggara. SMPN 1 Kulisusu terletak di Kelurahan Sara,ea. Sekolah ini dibangun pada tahun 1964 diatas lahan seluas 150 m x 250 m, dan mulai beroperasi pada tahun 1965 dengan nama SMPN Ereke. Selama pengoperasiannya, sekolah ini telah beberapa kali berganti nama yakni ada tahun 2001-2005 sekolah ini berubah nama menjadi SLTP Negeri 1 Kulisusu, kemudian pada tahun 2005-sekarang berubah lagi menjadi SMPN 1 Kulisusu. SMPN 1 Kulisusu dikelola oleh perangkat sekolah yang tersusun dalam suatu struktur organisasi. Adapun struktur organisasi SMPN 1 Kulisusu adalah sebagai berikut.





Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekolah

Setiap prangkat organisasi sekolah memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk memerintah orang lain agar melakukan sesuatu di sertai

pertanggung jawaban dari organisasi sekolah dalam mengambil keputusan agar tujuan dapat tercapai.

Berikut ini adalah pembagian wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi sekolah:

1) Kepala sekolah

Wewenang dan tanggung jawab, antara lain :

- a) Menjaga terlaksananya dan ketercapaian program kerja sekolah.
- b) Menjabarkan, melaksanakan dan mengembangkan Pembelajaran Kurikulum/Program.
- c) Mengembangkan SDM.
- d) Melakukan pengawasan dan supervisi tenaga pendidik dan kependidikan.
- e) Melakukan hubungan kerjasama dengan pihak luar.
- f) Merencanakan, mengelola dan mempertanggung jawabkan keuangan.
- g) Mengangkat dan menetapkan personal struktur organisasi.
- h) Menetapkan Program Kerja Sekolah.
- i) Mengesahkan perubahan kebijakan mutu organisasi.
- j) Melegalisasi dokumen organisasi.
- k) Memutuskan mutasi siswa.
- l) Mengusulkan promosi dan mutasi pendidik dan tenaga kependidikan.
- m) Menerbitkan dokumen yang dikeluarkan sekolah.
- n) Memberi pembinaan warga sekolah.
- o) Memberi penghargaan dan sanksi.
- p) Memberi penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

2) Komite sekolah

Wewenang dan tanggung jawab, antara lain:

- a) Memberikan masukan terhadap kebijakan mutu pendidikan.
- b) Mengawasi kebijakan sekolah.

3) Kepala Tata usaha

Wewenang dan tanggung jawab tata usaha, antara lain :

- a) Menyusun dan melaksanakan program tata usaha sekolah.
- b) Menyusun dan melaksanakan kegiatan keuangan sekolah.
- c) Mengurus administrasi kepegawaian.
- d) Mengurus administrasi kesiswaan.
- e) Menyusun administrasi perlengkapan sekolah.
- f) Menyusun dan menyajikan data statistik sekolah.
- g) Menyusun administrasi lainnya.
- h) Melaporkan semua tugas dan tanggung jawabnya kepada kepala sekolah secara berkala.

4) Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Wewenang dan tanggung jawab, antara lain:

- a) Menyusun program kerja bidang Kurikulum/Program.
- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan dan pengembangan Kurikulum/Program.
- c) Memantau pelaksanaan Pembelajaran.
- d) Menyelenggarakan rapat koordinasi Kurikulum.
- e) Mengkoordinasikan pengelolaan perpustakaan.
- f) Mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi pembelajaran.
- g) Menyusun kalender pendidikan dan jadwal pembelajaran.

- h) Melaporkan hasil pelaksanaan Pembelajaran.
 - i) Mengusulkan tugas mengajar pada masing-masing guru.
 - j) Menghitung dan melaporkan jam mengajar guru.
 - k) Merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.
 - l) Memeriksa, menyetujui rencana pembelajaran tiap program Pembelajaran.
 - m) Memverifikasi Kurikulum.
 - n) Merencanakan dan melaksanakan bimbingan belajar dan try out kelas 3.
- 5) Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan

Wewenang dan tanggung jawab, antara lain:

- a) Mengkoordinasikan PSB (Penerimaan Siswa Baru).
 - b) Mengkoordinasikan pelaksanaan Masa Orientasi peserta didik (MOS).
 - c) Mengkoordinasikan pemilihan kepengurusan dan diklat OSIS.
 - d) Mengkoordinasikan penjangkaran dan pendistribusian semua bentuk beasiswa.
 - e) Mengkoordinasikan pelaksanaan 4 K (ketertiban, kedisiplinan, keamanan, dan kekeluargaan).
 - f) Membina program kegiatan OSIS.
 - g) Memeriksa dan menyetujui rencana kerja pengurus OSIS.
 - h) Melakukan tindakan terhadap siswa terkait pelanggaran tata tertib siswa.
 - i) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan lomba.
 - j) Mengkoordinasikan ekstrakurikuler.
 - k) Mengkoordinasikan peringatan hari-hari besar.
- 6) Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana

Wewenang dan tanggung jawab, antara lain:

- a) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana.
 - b) Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana.
 - c) Menyusun laporan pelaksanaan bidang sarana dan prasarana secara berkala.
 - d) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana.
 - e) Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana.
 - f) Menyusun laporan pelaksanaan bidang sarana dan prasarana secara berkala.
- 7) Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas
- a) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan orang tua / wali siswa.
 - b) Membina hubungan sekolah dengan Komite Sekolah.
 - c) Membina pengembangan hubungan antar sekolah dengan lembaga-lembaga pemerintah, dunia usaha - dunia industri, dan lembaga sosial lainnya.
 - d) Menyusun laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala.
 - e) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan orang tua / wali siswa.
 - f) Membina hubungan sekolah dengan Komite Sekolah.
 - g) Membina pengembangan hubungan antar sekolah dengan lembaga pemerintah dan lembaga sosial lainnya serta dunia usaha-dunia industry.
 - h) Menyusun laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala

8) Koordinator BK

Peran Guru Pembimbing menurut PP No. 74 Tahun 2008 Guru bimbingan dan konseling/konselor memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik. Tugas guru bimbingan dan konseling/konselor terkait dengan pengembangan diri peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, minat, dan kepribadian peserta didik di sekolah/madrasah.

Tugas guru bimbingan dan konseling/konselor yaitu membantu peserta didik dalam:

- a) Pengembangan kehidupan pribadi, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami, menilai bakat dan minat.
- b) Pengembangan kehidupan sosial, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai serta mengembangkan kemampuan hubungan sosial dan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.
- c) Pengembangan kemampuan belajar, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik mengembangkan kemampuan belajar untuk mengikuti pendidikan sekolah/madrasah secara mandiri.
- d) Pengembangan karir, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir.

9) Guru

Wewenang dan tanggung jawab, antara lain:

- a) Mengetahui tugas pokoknya sendiri yaitu memberikan pelajaran sesuai dengan bidang studi
 - b) Mengevaluasi hasil pekerjaannya.
 - c) Mewakili kepala sekolah dan orang tua siswa di kelas.
 - d) Mengetahui tugas-tugas yang diberikan kepada siswa dan memeriksa hasil tugas itu untuk dinilai.
 - e) Memperhatikan kelakuan dan kerajinan siswa sebagai bahan laporan kepada kepala sekolah, wali kelas, dan guru BP.
 - f) Memecahkan masalah-masalah pelajaran yang dihadapi siswa untuk memberikan bimbingan pelajaran kepada siswa yang cerdas, siswa yang kurang cerdas, dan siswa yang membandel.
 - g) Memperhatikan hasil ulangan EBTA, EBTANAS, dan mengisi daftar nilai siswa.
 - h) Melaporkan kepada kepala sekolah tentang hasil kerjanya.
- 10) Siswa
- Wewenang dan tanggung jawab, antara lain:
- a) Menuntut ilmu sebaik-baiknya
 - b) Mempertanggung jawabkan hasil pembelajarannya
 - c) Mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak sekolah

Pada tahun ajaran 2014/2015, SMPN 1 Kulisusu membina siswa sebanyak 603 orang siswa yang terdistribusi pada 24 rombongan belajar (rombel). Setiap rombel menampung rata-rata siswa sebanyak 25 orang. Adapun distribusi siswa di SMPN 1 Kulisusu adalah sebagai berikut;

Tabel 4.1
distribusi siswa di SMPN 1 Kulisusu TP. 2014/2015

| Kelas | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|--------|---------------|-----------|--------|
| | Laki-Laki | Perempuan | |
| VII | 118 | 82 | 200 |
| VIII | 92 | 112 | 204 |
| IX | 86 | 113 | 199 |
| Jumlah | 296 | 307 | 603 |

Sumber: arsip SMPN 1 Kulisusu

SMPN 1 Kulisusu memiliki tenaga pendidik sebanyak 34 orang yang terdiri atas 33 orang guru PNS dan 1 orang tenaga honorer, sedangkan tenaga administrasi berjumlah 7 orang yang terdiri atas 4 orang pegawai tetap dan 3 orang pegawai tidak tetap. Ditinjau dari status sertifikasi, maka berdasarkan pengamatan serta penelitian yang dilakukan di SMPN 1 Kulisusu diperoleh keterangan sebaran guru di SMPN 1 Kulisusu sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.2
sebaran guru di SMPN 1 Kulisusu

| No | Status Guru | Jumlah | Persentase (%) |
|----|-----------------|--------|----------------|
| 1 | Sertifikasi | 22 | 66,67 |
| 2 | Non Sertifikasi | 11 | 33,33 |
| | Jumlah | 33 | 100 |

Sumber: arsip SMPN 1 Kulisusu

Tabel 4.2 memberikan gambaran bahwa guru di SMPN 1 Kulisusu di dominasi oleh guru yang sudah sertifikasi yakni sebanyak 66,67 %.

2. Gambaram umum informan penelitian

Sampel dalam penelitian ini merupakan wakil dari karakteristik guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu. karakteristik informan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.3.
Karakteristik Informan dalam Penelitian

| No | Resp | Jenis Kelamin | Tingkat Pendidikan | Golongan | Masa Kerja (tahun) |
|----|------|---------------|--------------------|------------------|--------------------|
| 1 | HN | P | S1 | III _b | 8,2 |
| 2 | MM | L | S1 | IV _a | 24,5 |
| 3 | RM | P | S1 | III _c | 13,8 |
| 4 | RB | L | S1 | III _d | 12,5 |
| 5 | HH | P | S1 | III _c | 11,2 |
| 6 | MA | L | S1 | III _d | 18,2 |

Sumber: arsip SMPN 1 Kulisusu

Gambaran tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua informan telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 8 tahun. Hal ini dianggap baik untuk mengorek sejumlah informasi tentang kinerja mereka selama proses pembelajaran. Selain mereka sudah sertifikasi dan menerima tunjangan sertifikasi, mereka juga telah memiliki pengalaman yang cukup memadai sebagai seorang guru.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh setelah melaksanakan prosedur pengumpulan data dengan menggunakan instrumen lembar observasi dan pedoman wawancara. Teknik observasi dilakukan dengan cara mengamati kinerja guru dalam pembelajaran berdasarkan 3 aspek pembelajaran yakni menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, dan melaksanakan program evaluasi.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pada aspek menyusun program pengajaran, guru telah menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini tampak dari ketersediaan perangkat pembelajaran yang ditunjukkan oleh guru selama proses pembelajaran. Masing-masing guru memiliki silabus, program tahunan dan

program semester, guru menyusun RPP secara lengkap disertai dengan pemilihan metode pembelajaran dan metode evaluasi yang jelas.

Selanjutnya, pada saat guru menyajikan pembelajaran, tampak bahwa guru tidak mengalami kesulitan, guru-guru secara fasih menyajikan pembelajaran sehingga siswa dapat belajar dengan baik. Guru menerapkan langkah-langkah pembelajaran secara sistematis sesuai dengan RPP yang telah di susun sebelumnya. Secara umum waktu belajar siswa dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mengelola informasi dalam pembelajaran. Pembelajaran yang dilaksanakan juga berorientasi pada kegiatan siswa sehingga mereka benar-benar dilibatkan dalam pembelajaran. Setelah menyajikan program pembelajaran, guru melakukan program evaluasi pembelajaran yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana siswa memahami materi pelajaran yang telah di ajarkan.

Pada aspek program evaluasi, guru-guru di SMPN 1 Kulisusu telah melaksanakan dengan baik. Sepanjang pembelajaran, guru terus memantau kemajuan belajar siswa dengan meberikan beberapa pertanyaan yang dapat menstimulasi daya pikir siswa untuk lebih memahami materi pelajaran yang diajarkan. Selain itu, guru juga selalu melakukan evaluasi diakhir pembelajaran dan memberikan tugas PR kepada siswa. Dengan demikian, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh keterangan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN 1 Kulisusu sudah baik.

Selain observasi, peneliti juga melaksanakn Teknik wawancara kepada para informan untuk menggali kebiasaan yang dilakukan oleh guru yang sudah sertifikasi dalam proses pembelajaran. Hasil wawancara ditinjau dari aspek penyusunan rencana pembelajaran mendeskripsikan bahwa guru-guru sertifikasi

di SMPN 1 Kulisusu telah menyusun Silabus dan RPP secara mandiri berdasarkan pedoman penyusunan silabus dan contoh silabus yang telah ada. Guru menyusun program tahunan dan program semester mengacu pada kalender pendidikan, hal ini dilakukan secara mandiri tanpa melakukan diskusi sesama guru melalui MGMP. Selanjutnya guru memilih metode pembelajaran berdasarkan karakter materi dan karakter siswa, namun sebagian besar guru memilih berdasarkan kemampuan guru untuk menerapkan metode pembelajaran yang akan digunakan.

Ditinjau dari aspek menyajikan program pengajaran, hasil wawancara mendeskripsikan bahwa guru-guru di SMPN 1 Kulisusu tidak pernah melakukan latihan terlebih dahulu sebelum mengajar di kelas. Dalam proses pembelajaran, mayoritas guru tidak melaksanakan langkah-langkah pembelajaran dalam RPP secara spesifik, mereka melaksanakan pembelajaran berdasarkan kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup saja. Penyesuaian alokasi waktu yang ditetapkan dalam RPP merupakan kendala utama bagi guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu dalam menyelenggarakan pembelajaran, kemudian, guru-guru masih jarang menggunakan media pembelajaran, mereka menggunakannya pada materi-materi khusus saja. Teknik konvensional dalam memilih materi pembelajaran juga masih menjadi teknik favorit guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu, yang berarti bahwa guru memilih materi yang sudah tersedia dan berdasarkan pengalaman, mereka belum pernah mengadakan buku materi atau modul sebagai acuan pembelajaran. Meskipun demikian, pada aspek ini guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu telah melakukan tindakan yang bagus untuk menangani siswa yang ribut dalam kelas, mereka memilih untuk melakukan

pendekatan persuasif kepada siswa dengan memberikan nasehat yang baik agar siswa tidak ribu atau mengganggu temannya yang sedang belajar.

Ditinjau dari aspek melaksanakan program evaluasi, guru-guru di SMPN 1 Kulisusu telah melakukan tindakan yang baik dalam mendorong siswa untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru. Hampir semua guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu memberikan nasehat dan motivasi kepada siswa untuk menyelesaikan tugas mereka, bahkan ada guru yang memberikan petunjuk pengerjaan tugas kepada siswa. Hal ini menunjukkan bahwa guru memberikan kepedulian yang besar terhadap prestasi siswa.

Dari ketiga aspek yang diselidiki, semua guru sertifikasi merasa bahwa kinerja mereka dalam mengajar menjadi lebih baik setelah menerima tunjangan sertifikasi

C. Pembahasan

1. Menyusun Program Pembelajaran

Dalam rangka mewujudkan kualitas pendidikan yang meningkat maka kualitas guru juga harus ditingkatkan. usaha yang telah dilakukan pemerintah selain pemenuhan sarana prasarana pendidikan juga dengan mengoptimalkan kinerja guru dalam pembelajaran. Kinerja guru diharapkan meningkat melalui stimulan berupa insentif dan peningkatan gaji guru. Upaya proporsional yang telah dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah memberikan tunjangan profesi. Tidak serta merta tunjangan sertifikasi ini diperoleh. Pemerintah mempersaratkan pemenuhan standar kompetensi guru sebelum seorang guru mendapatkan tunjangan sertifikasi. Upaya sertifikasi guru adalah upaya positif yang menempa keberhasilan berbagai negara yang telah

menjalankan program ini. Jepang telah melakukan mekanisme sertifikasi guru sejak tahun 1886. Sedangkan Amerika Serikat telah mengimplementasikan upaya sertifikasi guru sejak tahun 1992

Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Perlunya ada sertifikat pendidik bagi guru, bukan saja untuk memenuhi persyaratan sebuah profesi yang menuntut adanya kualifikasi minimum dan sertifikasi, juga dimaksudkan agar guru dapat diberi tunjangan profesi oleh Negara. Tunjangan profesi itu diperlukan sebagai syarat mutlak sebuah profesi agar penyandang profesi dapat hidup layak dan memadai, apalagi hingga saat ini guru masih tergolong kelompok yang berpenghasilan rendah yang harus dibantu meningkatkan kesejahteraan melalui undang-undang.

Berdasarkan kepentingan tersebut, maka dalam Undang-Undang Guru dan Dosen dengan tegas dirumuskan pada pasal 16, bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi guru yang diangkat oleh pemerintah dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang memiliki sertifikat pendidik yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok yang diangkat oleh pemerintah pada tingkatan masa kerja dan kualifikasi yang sama.

Dilihat dari aspek ketepatan kebijakan dalam menyelesaikan permasalahan maka kebijakan sertifikasi guru dapat memecahkan masalah yang diantaranya pertama, kesejahteraan guru semakin meningkat. profesi guru menjadi lebih di

harga di dalam masyarakat. Kebijakan sertifikasi guru yang memberikan sertifikat pendidik dengan tidak serta-merta memberikan sertifikat pendidik tersebut kepada guru melainkan melalui tes portofolio (2006-2010) dan tes PLPG (2011-sekarang) membuat profesi guru semakin diakui, ditambah dengan pemberian tunjangan profesi pendidik yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru membuat guru dihargai di lingkungannya, karena guru SMP saat ini lebih bisa memberikan kontribusi bagi lingkungan tempat tinggalnya. Kebijakan sertifikasi guru menjawab permasalahan profesionalitas guru yang selama ini menjadi permasalahan dunia pendidikan. Saat ini dengan kesejahteraan guru yang meningkat, guru tidak lagi mencari pekerjaan diluar profesinya, sehingga tidak ada lagi alasan guru meninggalkan kelas lebih awal dengan alasan mencari penghasilan tambahan. Namun demikian permasalahan peningkatan proses dan hasil belajar belum sepenuhnya tercapai karena tunjangan sertifikasi.

Perbaikan kualitas guru berjalan seiring dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Buton Utara. Sebagaimana dipahami bahwa kualitas sumber daya manusia yang memadai dapat menjadi modal utama dalam pembangunan berkelanjutan di suatu daerah sedangkan kualitas sumber daya manusia yang baik hanya dapat dilahirkan oleh guru-guru yang profesional.

Sesuai hasil wawancara dengan pejabat dinas pendidikan Buton Utara mengemukakan bahwa:

“Pembangunan sumber daya manusia di Buton Utara setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, hal tersebut tidak lepas dari upaya pemerintah daerah yang terus memacu peningkatan infrastruktur dan suprastruktur pendidikan demi terwujudnya kualitas SDM yang lebih baik sebagai investasi pembangunan daerah” (hasil wawancara 14 april 2014).

Hasil wawancara tersebut didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Chandra (1987) bahwa investasi sumber daya manusia seperti pendidikan formal, dan pendidikan nonformal dalam peningkatan profesionalisme baik dalam bentuk kualitas fisik maupun non fisik. Pembangunan manusia merupakan salah satu indikator bagi kemajuan suatu negara.

Pendapat tersebut memberikan dorongan kepada suatu daerah untuk menanamkan investasi sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan kemajuan daerah. Investasi tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan tenaga pengajar yang berkualitas dan profesional. Oleh karena itu kebijakan sertifikasi yang dilakukan oleh pemerintah merupakan upaya konkret yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara optimal.

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran. Mutu pembelajaran akan meningkat apabila seorang guru dapat mempergunakan kemampuannya secara maksimal, disertai dengan tanggungjawab yang besar terhadap proses pembelajaran. Guru merupakan ujung tombak dalam pembangunan sumber daya manusia, olehnya itu kebijakan pemerintah dalam menerapkan program sertifikasi guru dinilai sebagai langkah besar yang ditempuh oleh pemerintah untuk memperbaiki kualitas pendidikan nasional secara umum.

Sasaran penelitian ini adalah para guru yang sudah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi pada tahun 2013 di lingkungan SMPN 1 Kulisusu Dinas Pendidikan Kabupaten Buton Utara. Data tentang guru-guru

tersebut, didasarkan pada data yang bersumber dari Tim Sertifikasi Guru Dinas Pendidikan Kabupaten Buton Utara. Jumlah keseluruhan guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi di SMPN 1 Kulisusu sebanyak 22 orang tetapi objek dalam penelitian ini dipilih 6 orang guru sertifikasi yang dianggap mewakili karakteristik guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki kinerja guru dalam pembelajaran yang ditinjau dari aspek menyusun program pembelajaran, menyajikan program pengajaran, dan melaksanakan program evaluasi. Program pengajaran merupakan rencana yang dilakukan guru untuk menyelenggarakan pengejaran dalam kurun waktu tertentu. Hal ini penting untuk dilakukan oleh seorang guru sebab program ini akan menjadi indikator keberhasilan guru dalam menyelenggarakan pembelajaran.

Hasil observasi menunjukkan bahwa persentase keterlaksanaan aspek menyusun program pembelajaran dari 6 informan menunjukkan bahwa rata-rata kinerja informan dalam menyusun program pembelajaran berada pada kategori *sedang*. Nilai ini sesungguhnya masih belum sesuai dengan harapan sebagai guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi. Hasil wawancara memberikan gambaran bahwa guru-guru di SMPN 1 Kulisusu kurang kreatif dan inovatif dalam menyusun program pembelajaran. Dalam proses penyusunan program pembelajaran, ketika ditanyakan tentang proses penyusunan silabus, informan 1 (R1) mengungkapkan bahwa: “saya menyusun silabus dengan berpedoman pada petunjuk penyusunan silabus berdasarkan kurikulum yang berlaku; selanjutnya saya berdasarkan silabus tersebut saya menyusun RPP” (wawancara 8 april 2014)

Ketika ditanyakan tentang kemandirian penyusunan silabus dan RPP, informan 1 (R1) mengungkapkan bahwa: “kerjakan sendiri dengan melihat pedoman dan contoh-contoh silabus yang sudah ada, jadi yang saya lakukan sifatnya adalah memodifikasi silabus tersebut sesuai dengan tuntutan kurikulum” (wawancara 8 april 2014)

Ungkapan R1 merupakan tindakan yang tepat terhadap proses penyusunan Silabus dan RPP, hasil tersebut didukung oleh pendapat Niron (2009: 10) yang mengemukakan bahwa:

Silabus dapat disusun secara mandiri oleh guru apabila guru yang bersangkutan mampu mengenali karakteristik siswa, kondisi sekolah dan lingkungannya. Selain itu, guru juga harus sudah memahami dengan benar langkah-langkah mengembangkan silabus.

Guru dibenarkan untuk menyusun silabus sendiri bila telah memahami semua prosedur yang penyusunan Silabus dan RPP. Bagi R1, penyusunan silabus telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sebagaimana diungkapkan bahwa: “Saya menyusun silabus berdasarkan prosedur. Yang saya lakukan adalah membuat rancangan, mengesahkan, melaksanakan silabus, dan melakukan evaluasi” (wawancara 8 april 2014)

Prosedur yang dilakukan oleh R1 telah memenuhi sebagian besar prosedur penyusunan silabus yang diungkapkan oleh Niron (2009: 11) yakni perancangan, validasi, pengesahan, sosialisasi, pelaksanaan, dan evaluasi.

Sementara bagi informan yang lain, yakni R2, R3, R4, R5, dan R6 mengungkapkan bahwa mereka menyusun silabus dengan melihat contoh silabus yang sudah ada. Tindakan ini memberi kesan bahwa dalam proses penyusunan silabus dan RPP guru-guru selalu melihat contoh yang sudah ada. Mereka tidak mengambil inisiatif untuk menyusun berdasarkan pemikiran sendiri berdasarkan

pengkajian teori dan pengkajian karakter siswa atau mendiskusikannya melalui MGMP. Padahal Niron (2009: 10) menjelaskan bahwa

Sekolah yang belum mampu mengembangkan silabus secara mandiri, sebaiknya bergabung dengan sekolah-sekolah lain melalui forum MGMP/PKG untuk bersama-sama mengembangkan silabus yang akan digunakan oleh sekolah-sekolah dalam lingkup MGMP/PKG setempat.

Tindakan ini belum dilakukan oleh beberapa guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu. Kecenderungan untuk menyusun silabus secara mandiri yang dilakukan oleh R2, R3, R4, R5, dan R6 dapat mengurangi kualitas dari silabus yang disusun. Meskipun mereka telah melakukan upaya positif untuk menyiapkan perangkat pembelajaran dengan baik namun, perlu diperhatikan prosedur kinerja yang baik dan berkualitas.

Demikian pula penyusunan program tahunan dan program semester disusun oleh guru tanpa melakukan diskusi dengan guru melalui MGMP, padahal seharusnya diskusi tersebut perlu dilakukan untuk mengkaji sasaran program yang akan dicapai pada setiap semester atau setiap tahun. Setiap penyusunan program tahunan dan program semester, guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu melakukannya secara mandiri dengan berpedoman pada kalender pendidikan dan contoh ditahun sebelumnya. Hal ini diungkapkan oleh R6, bahwa:

“program tahunan dan program semester setiap tahun sama sebab, target tujuan setiap tahun selalu sama jadi programnya juga sama. Program tersebut jarang didiskusikan dalam MGMP, mungkin karena masing-masing sudah memiliki contoh pada tahun-tahun sebelumnya” (wawancara 9 april 2014)

Tindakan dari beberapa guru tersebut cenderung mengabaikan peran dari MGMP sehingga optimalisasi dari penyusunan program-program pembelajaran

masih kurang maksimal. Selanjutnya, ditinjau dari penentuan metode pembelajaran,

R1 mengungkapkan bahwa “yang saya pertimbangkan adalah karakter materi dan karakter siswa, hal ini saya lakukan agar metode yang pilih dapat memudahkan siswa untuk memilih materi”; R2, R3, R5 dan R6 mengungkapkan bahwa “yang saya pertimbangkan karakter materi serta metode yang pilih harus dapat saya laksanakan”; R4 mengungkapkan bahwa “saya mempertimbangkan kemampuan siswa dalam menyerap materi dan memilih metode yang cocok dengan materi itu” (wawancara 8 april 2014)

Secara umum, guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu memilih metode pembelajaran berdasarkan karakter siswa, karakter materi dan kemampuan mereka untuk melaksanakan metode tersebut. Hal tersebut di dukung oleh pendapat Hartanto (2012) yang mengemukakan bahwa untuk memilih metode pembelajaran seorang guru harus mempertimbangkan adalah tujuan pembelajaran, karakter siswa, kemas materi pembelajaran, situasi dan konteks belajar siswa, sumber belajar yang ada dan waktu yang tersedia.

Tindakan yang dilakukan oleh guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu sudah bagus dengan mempertimbangkan aspek-aspek substansial dalam pembelajaran yakni karakter siswa dan karakter materi.

Selanjutnya setelah dilakukan triangulasi pada kepala sekolah, Beliau mengungkapkan bahwa:

“saya belum pernah melihat atau mendapatkan laporan bahwa guru-guru melakukan diskusi tentang program tahunan maupun program semester serta program-program yang lain melalui MGMP. Mereka memang telah membentuk MGMP tetapi saya rasa itu belum bekerja secara maksimal” (wawancara 10 april 2014)

Hasil wawancara tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2009) yang mengemukakan bahwa MGMP merupakan suatu wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar,

kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/pelaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas. Perkumpulan ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja guru melalui sosialisasi program-program pendidikan dan pembelajaran sebagai domain kinerja guru yang profesional. Fungsi MGMP Di SMPN 1 Kulisusu belum berjalan secara maksimal sehingga memberi sekat kompetensi dari beberapa guru. Bila MGMP telah berjalan secara optimal maka berbagai kesulitan yang dihadapi guru dapat di diskusikan bersama sehingga menghasilkan solusi yang tepat, termasuk dalam penyusunan perangkat pembelajaran.

Sisi positifnya pada aspek ini yaitu guru-guru sudah mampu menyusun perangkat pembelajaran berupa silabus, RPP, program semester, dan program tahunan secara mandiri. Secara umum, jika dibandingkan dengan kinerja guru sebelum sertifikasi, maka kinerja guru setelah menerima tunjangan sertifikasi pada aspek menyusun program pembelajaran sudah lebih baik. Informasi ini diperoleh dari keterangan kepala sekolah dan beberapa orang guru sejawat dari informan.

2. Menyajikan Program Pengajaran

Aspek yang dinilai dalam menyajikan program pembelajaran adalah kegiatan inti dalam pembelajaran meliputi sub-sub aspek: penguasaan materi pelajaran, pendekatan/ strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/ media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar, dan penguasaan bahasa. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menyajikan program pembelajaran

berada pada kategori *tinggi*. Jika diamati deskripsi hasil wawancara maka kita dapat dikatakan bahwa pada aspek ini, guru di SMPN 1 Kulisusu telah melaksanakan pembelajaran dengan cukup baik sesuai dengan standar pembelajaran yang berkualitas.

Ciri utama yang dilakukan pada aspek ini, yakni pembelajaran harus disesuaikan dengan program yang telah disusun dalam perangkat pembelajaran. Hal ini, sebagian besar telah dilaksanakan oleh guru dengan baik, namun masih ada beberapa bagian yang belum sempurna terutama penyesuaian alokasi waktu yang disediakan dalam RPP. Hal ini diakui oleh guru bahwa sangat sulit untuk diimplementasikan mengingat situasi kelas yang tidak dapat diprediksi secara pasti oleh guru. Aktifitas sampingan yang tidak termuat dalam RPP seringkali menyita waktu yang tersedia terutama pada saat guru harus menenangkan siswa yang ribut. Akibatnya alokasi waktu untuk aktifitas dalam RPP menjadi terganggu.

Sebagaimana diungkapkan oleh R1 mengenai alokasi waktu dalam RPP bahwa

“hampir setiap pertemuan saya selalu kesulitan mengikuti langkah-langkah dalam RPP, tetapi bagi saya RPP hanya pedoman umum saja, penyelenggaraan pembelajaran dikondisikan dengan situasi siswa di kelas”(wawancara 8 april 2014)

Pendapat tersebut memberikan gambaran bahwa R1 menganggap RPP sebagai formalitas administrasi saja tetapi tidak sepenuhnya dilaksanakan dalam pembelajaran.

Selanjutnya R4 dan R6”

“penyesuaian dengan alokasi waktu dalam RPP sulit untuk dilakukan tetapi saya tetap mengajar dengan upaya agar siswa bisa memahami materi yang saya ajarkan. Saya juga masih mengikuti langkah-langkah RPP namun hanya point-poin umumnya saja” (wawancara 9 april 2014)

Pendapat tersebut memberikan gambaran bahwa R4 dan R6 memaknai RPP sebagai pedoman umum yang dapat mengontrol aktivitas pembelajaran, padahal secara profesional RPP merupakan acuan untuk melaksanakan setiap kegiatan di kelas.

Sementara R5 mengungkapkan bahwa:

“Kesulitan saya terutama menyesuaikan dengan alokasi waktu, meskipun demikian saya tetap mengajar sesuai dengan petunjuk pada RPP yakni melakukan, pendahuluan kegiatan inti, dan kegiatan penutup” (wawancara 9 april 2014)

Rencana Program Pembelajaran (RPP) adalah sebuah perangkat pembelajaran yang mendukung seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar dikelas. Hasil tersebut didukung oleh PP No.19 tahun 2005 dijelaskan bahwa RPP merupakan seperangkat rencana yang menggambarkan proses dan prosedur pengorganisasian kegiatan pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar (KD) yang telah ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan di dalam silabus.

Peraturang pemerintah tersebut mengindikasikan bahwa fokus utama dalam proses pembelajaran adalah pencapaian kompetensi dasar yang telah ditetapkan, dengan demikian dalam proses pelaksanaan pembelajaran tidak menysaratkan secara ketat tentang alokasi waktu yang telah direncanakan dalam RPP. Hal ini juga didukung oleh Niron (2009: 24) menjelaskan bahwa Mungkin saja dalam pelaksanaannya tidak begitu persis seperti apa yang telah direncanakan, karena proses pembelajaran itu sendiri bersifat situasional.

Dengan demikian, dari sudut pandang penyelenggaraan pembelajaran berdasarkan RPP telah dilakukan dengan baik oleh guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu. Meskipun penyesuaian alokasi waktu selalu mengalami gangguan dengan aktifitas pembelajaran yang lain tetapi mereka melaksanakan setiap

rencana dalam RPP berdasarkan point-point umum yang mengarah pada pencapaian kompetensi dasar.

Selain itu, tugas guru dalam pembelajaran menuntut penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan dan penguasaan tentang bagaimana mengajarkan bahan ajar yang menjadi pilihan. Pemilihan bahan ajar dan strategi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran oleh guru tentunya disesuaikan dengan karakteristik siswa yang akan belajar dan kurikulum yang berlaku. Agar guru dapat mengajar dengan baik, maka syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat esensial bagi guru.

Semua guru sertifikasi yang dijadikan informan memiliki penguasaan materi yang memadai dalam mengajar. Hal ini didasarkan pada hasil observasi yang menunjukkan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik tanpa adanya kendala dari segi materi. Demikian pula hasil wawancara menunjukkan bahwa semua informan tidak pernah mengalami kendala berarti dalam menyampaikan materi pembelajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa guru sertifikasi di SMPN 1 kulisusu telah mewujudkan suatu kinerja yang baik dalam proses pembelajaran.

Ditinjau dari penggunaan media pembelajaran, guru-guru sertifikasi masih memiliki banyak kekurangan terutama dari frekuensi penggunaan media masih sangat kecil. Guru-guru menggunakan media berdasarkan desakan materi tanpa ada inisiatif dari mereka untuk merancang suatu pembelajaran yang membutuhkan media pembelajaran. Hampir semua informan menyatakan: "Saya menggunakan

media hanya untuk materi khusus saja, karena tidak semua materi membutuhkan media pembelajaran. Dalam pembelajaran saya lebih sering tidak menggunakan media”(wawancara 8 dan 9 april 2014)

Menurut pendapat Arsyad (2003:15) pemakaian media pembelajaran dalam proses belajar mengajar dapat membangkitkan keinginan dan minat yang baru, membangkitkan motivasi dan rangsangan kegiatan belajar, dan bahkan membawa pengaruh psikologis terhadap siswa. Ungkapan Arsyad memberi penegasan terhadap pentingnya penggunaan media pembelajaran. Namun di SMPN 1 Kulisusu kesadaran penggunaan media belum dibangun secara maksimal. Keterbatasan itu juga menurut informan di dasari oleh kurangnya ketersediaan media yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah. Jadi jika ditinjau dari aspek peningkatan kinerja, guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu telah cenderung mengalami peningkatan. Upaya dari guru-guru untuk melaksanakam pembelajaran dengan menggunakan media merupakan gambaran utama dari perbaikan kinerja tersebut. Meskipun frekuensi penggunaan media relatif kecil namun frekuensi tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan saat guru-guru belum sertifikasi. Hal ini di dasarkan dari pengakuan teman sejawat mereka yang menyatakan:

“menurut penglihatan saya mereka yang sudah menerima tunjangan sertifikasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dari segi penggunaan media pembelajaran, mereka lebih sering menggunakannya daripada sebelum sertifikasi”(wawancara 10 apri 2014)

Hasil tersebut didukung oleh pendapat Sutikno (2013) yang mengemukakan bahwa mengingat bervariasinya tingkat kemampuan peserta didik dalam proses pembelajaran, maka hadirnya media diharapkan dapat membantu

proses komunikasi, sehingga pesan atau informasi dapat diserap dan dihayati oleh peserta didik. Oleh karena itu, media pembelajaran menjadi suatu bidang yang seyogyanya dikuasai oleh guru yang profesional

Sesungguhnya, sebagai guru profesional yang telah menerima tunjangan sertifikasi, harus mampu memberikan solusi terbaik terhadap penanganan masalah dalam pembelajaran. Penggunaan media pembelajaran merupakan salah satu inovasi dalam pembelajaran yang harus diterapkan oleh semua guru. Setiap masalah pembelajaran harus ditanggapi secara profesional misalnya dapat didiskusikan bersama teman dalam MGMP. Jika guru melakukan diskusi bersama, maka akan diperoleh banyak manfaat antara lain dapat menemukan suatu metode pembelajaran yang dapat memudahkan guru untuk melaksanakan seluruh langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang disediakan dalam RPP.

Secara umum, jika dibandingkan dengan kinerja guru sebelum sertifikasi, maka kinerja guru setelah menerima tunjangan sertifikasi pada aspek menyajikan program pembelajaran sudah lebih baik. Informasi ini diperoleh dari keterangan kepala sekolah dan beberapa orang guru sejawat dari informan.

3. Melaksanakan Program Evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan identifikasi untuk melihat apakah suatu program yang telah direncanakan telah tercapai atau belum, berharga atau tidak berharga, dan dapat pula untuk melihat tingkat efisiensi pelaksanaannya. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses penilaian untuk mengambil keputusan yang menggunakan seperangkat hasil pengukuran dan berpatokan kepada tujuan yang telah dirumuskan.

Kalau kita perhatikan dunia pendidikan, kita akan mengetahui bahwa setiap jenis atau bentuk pendidikan pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan, selalu mengadakan evaluasi. Artinya pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan, selalu mengadakan penilaian terhadap hasil yang telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun oleh pendidik. Demikian pula dalam satu kali proses pembelajaran, guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi pelajaran yang diajarkan sudah tepat. Semua pertanyaan tersebut akan dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian. Dengan menelaah pencapaian tujuan pengajaran, guru dapat mengetahui apakah proses belajar yang dilakukan cukup efektif memberikan hasil yang baik dan memuaskan atau sebaliknya. Jadi jelaslah bahwa guru hendaknya mampu dan terampil melaksanakan penilaian, karena dengan penilaian guru dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh siswa setelah ia melaksanakan proses belajar.

Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini merupakan umpan balik (feed back) terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya. Dengan demikian proses belajar mengajar akan terus dapat ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan guru melaksanakan program pembelajaran menunjukkan bahwa kemampuan guru sertifikasi dalam

melaksanakan program evaluasi berada pada kategori *sedang*, ini mengindikasikan bahwa kinerja guru pada aspek ini belum memuaskan tetapi relatif cukup baik karena sudah mendekati tinggi.

Semua guru sudah mampu melaksanakan evaluasi di akhir pembelajaran, tetapi hal tersebut kadang-kadang tidak ditindak lanjuti melalui tugas pengayaan. Dalam hal memantau kemajuan belajar siswa, guru belum sepenuhnya mengadopsi seluruh siswa. Hal ini mungkin memerlukan suatu strategi yang bagus mengingat jumlah siswa yang relatif banyak pada setiap kelas, sementara waktu yang disediakan sangat terbatas. Olehnya itu, sebagai guru sertifikasi yang profesional, seharusnya dapat memikirkan hal ini melalui suatu pengkajian yang mendalam terhadap masalah pembelajaran yang dihadapi dalam kelas.

Hasil wawancara memberikan gambaran bahwa guru-guru sertifikasi di SMPN 1 Kulisusu sudah mampu melakukan evaluasi dengan baik serta dapat memotivasi siswa untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh R1 ketika ditanyakan tentang cara mendorong siswa untuk menyelesaikan tugas, Beliau menyatakan: “saya menegaskan bahwa nilai tugas akan memberikan kontribusi terhadap nilai rapor, lalu saya selalu menyuruh siswa secara acak untuk menuliskan hasil pekerjaan di papan tulis” (wawancara 8 april 2014)

Demikian pula usaha yang dilakukan oleh R4 yang menyatakan:

“memberikan penjelasan akan pentingnya mengerjakan tugas, terutama bahwa tugas itu merupakan kegiatan belajar di rumah, kemudia memberikan penjelasan bahwa nilai tugas akan sangat membantu nilai rapor nantinya” (wawancara 9 april 2014)

cara-cara tersebut merupakan upaya yang sangat positif dalam mendorong kesadaran siswa terhadap tanggungjawab mereka. Upaya-upaya persuasif seperti itu dapat meningkatkan motivasi siswa untuk belajar dan bekerja lebih giat. Hal sebagaimana diungkapkan oleh Gunadi (2013) bahwa salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi belajar siswa adalah memberikan petunjuk kepada siswa agar sukses dalam belajar.

Secara umum, jika dibandingkan dengan kinerja guru sebelum sertifikasi, maka kinerja guru setelah menerima tunjangan sertifikasi pada aspek melaksanakan program evaluasi sudah lebih baik. Informasi ini diperoleh dari keterangan kepala sekolah dan beberapa orang guru sejawat dari informan.

Sudah selaaayaknya kinerja guru menjadi meningkat setelah menerima tunjangan sertifikasi. Hal ini juga merupakan harapan kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru yakni terjadinya peningkatan kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Serifikafi guru merupakan salah satu langkah untuk menjadikan guru profesioanl dan meningkatnya kesejahteraan guru. Untuk memperoleh predikat guru tersertifikasi harus melalui beberapa syarat dan ketentuan. Guru yang sudah lolos atau yang telah tersertifikasi diharapkan kinerjanya meningkat dan memperlihatkan kemampuan profesional sebagai pendidik di sekolah maupun dalam lingkungan masyarakat

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar,

dan pendidikan menengah. Proses pembelajaran yang berlangsung di SMPN 1 Kulisusu dilandasi oleh kinerja guru yang baik. Bagi guru yang menerima tunjangan profesi di SMPN 1 Kulisusu peningkatan kinerja merupakan prioritas utama mereka dalam rangka mewujudkan profesionalisme guru sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang. Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, salah satu aspek yang esensial yang harus dimiliki oleh guru adalah penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari kemauan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari. Tugas seorang guru tercermin dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dimulai dari merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan kegiatan evaluasi pembelajaran. Dan itu semua tercermin dalam tugas pokok seorang guru dalam pembelajaran. Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa

Sebagai salah satu syarat bagi guru penerima tunjangan sertifikasi adalah memiliki kemampuan pedagogik atau kemampuan mengelola pembelajaran.

Kamampuan sangat penting bagi guru karena berkaitan dengan proses pembentukan intelektual siswa yang berkualitas. Kemampuan mengelola pembelajaran yang tidak bagus dapat merugikan siswa sebab mereka tidak maksimal dalam menyerap ilmu pengetahuan.

Program sertifikasi guru berdampak positif terhadap kinerja para guru. Hal ini berdasarkan hasil pengamatan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN 1 Kulisusu yang menunjukkan bahwa kinerja guru setelah sertifikasi dapat dikatakan meningkat. Selain itu hasil wawancara dengan informan menguatkan asumsi tersebut dimana semua informan menyatakan bahwa kinerja mereka meningkat setelah menerima tunjangan sertifikasi. Pernyataan tersebut didasarkan pada bertambahnya beban kerja guru sehingga memunculkan tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas.

Setelah melakukan triangulasi untuk mengecek keabsahan informasi dari informan, maka diperoleh informasi dari kepala SMPN 1 Kulisusu bahwa secara umum kinerja guru-guru yang sudah menerima sertifikasi meningkat, sudut pandang kepala sekolah didasarkan pada pengamatan terhadap aktifitas keseharian guru-guru sertifikasi yang menunjukkan adanya peningkatan kearah yang lebih baik. Hal tersebut juga di aminkan oleh teman-teman guru di SMPN 1 Kulisusu bahwa kinerja guru-guru informan meningkat setelah menerima tunjangan sertifikasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa “Kinerja Guru yang sudah sertifikasi di SMPN 1 dalam proses pembelajaran berdasarkan 6 orang informan diperoleh keterangan bahwa secara umum guru sertifikasi telah melaksanakan proses pembelajaran dengan baik sesuai dengan tuntutan profesionalisme guru. Berdasarkan tiga aspek pembelajaran yang diteliti, aspek yang paling baik dilaksanakan oleh guru adalah aspek menyajikan program pengajaran sedangkan aspek menyusun program pengajaran dan aspek melaksanakan program evaluasi keterlaksanaanya relatif seimbang tetapi tidak lebih baik dari aspek menyajikan program pembelajaran. Secara umum diperoleh keterangan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru terhadap pengelolaan pengajaran di SMPN 1 Kulisusu. Setelah menerima tunjangan sertifikasi kinerja guru menjadi lebih baik daripada sebelum menerima tunjangan sertifikasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberikan beberapa saran antara lain; *bagi guru* sudah sertifikasi hendaknya lebih meningkatkan kinerja guru melakukan diskusi dalam forum MGMP tentang pengembangan kualitas pembelajaran, selain itu, setiap sekolah agar menyediakan sarana dan media pembelajaran yang memadai bagi guru untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif; *Bagi masyarakat* hendaknya dapat mengawasi

sikap dan aktivitas guru sertifikasi melalui kontrol terhadap prestasi anak-anaknya. Hal ini penting dilakukan agar guru sertifikasi benar-benar memanfaatkan tunjangan sertifikasi untuk peningkatan mutu guru; *bagi pemerintah daerah* agar dapat menerapkan transparansi dalam perekrutan guru sertifikasi agar penerima sertifikasi guru benar-benar memiliki kompetensi yang memadai; *bagi pemerintah pusat* agar terus melakukan pengawasan terhadap perekrutan guru sertifikasi sehingga pelaksanaan sertifikasi guru sesuai dengan harapan undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Azhar, Arsad. (2003). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Bejo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Creswell, John W. (2010). *Research Design Pendekatan kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Cetakan I, terjemahan oleh Ahmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danim, Sudarwan. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Djamarah, S.B. (1994). *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya. Usaha Nasional.
- Drost. (1998). *Sekolah: Mengajar atau Mendidik ?*. Yogyakarta: Kanisius.
- Fatah, Nanang. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Freud, S. (1950). *The ego and the id*. London: The Hogarth Press.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim Bafadal. (1992). *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, R., Syaodih S., Nana. (1993). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka. Cipta
- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- Imron. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Ismail Mohamad. (2004). *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kohler, Jerry. W., Anatol, karl W. E dan Applbaum, Ronald L. (1981). *Organizational Communication: Behavioral Perspective*. New York: Holt Rinehart and Winstons.
- Kunandar. (2010). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Maister. (1997). *True Professionalism*. New York: The Free Press.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Moleong, Lexy, J. (1995). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- _____. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. (2007). *Sertifikasi guru menuju guru profesionalisme pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution, M. Arif (Penyunting). (1988). *Demoratisasi dan Problem Otonomi Daerah (Kumpulan Tulisan)*. Bandung: Mandar Maju
- Natawijaya, Rahman. (2006). *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*. Bandung: CV Abardin
- Niron, M.D. (2009). *Pengembangan Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dalam KTSP*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Negeri Yogyakarta

Pidarta, (1997). *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.

_____ (1999). *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.

Sagala, Syaiful, (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN

Stiles, K.E. dan Loucks-Horsley, S. (1998). *Professional Development Strategies: Professional Learning Experiences Help Teachers Meet the Standards. The Science Teacher*. September 1998. hlm. 46-49).

Supriadi, (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa.

Suryabrata. (2001). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sutopo. (1999). *Pelayanan Prima*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Uzer usman, Moh. (2002). *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. Bandung: Remadja Rosdakarya.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Peraturan Perundang-Undangan

Depdiknas. (2004). *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas

Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Kemendikbud. (2012). *Pembayaran Tunjangan Profesi bagi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah melalui Mekanisme Dana Transfer Daerah*. Jakarta: Departemen Pendidikan nasional

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 tahun (2005) Tentang Guru dan Dosen

_____ PP No.19 tahun (2005) tentang Standar nasional Pendidikan

Referensi Lain

Akadum. (1999). *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan. (Online) (<http://www.SuaraPembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpEd>, diakses 17 april 2014).

Dendik Surya Wardana. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol 01, No 01, 97-107

Gunadi (2013). Strategi Cara Memotivasi Siswa. <http://pakgunadi.com/strategi-dan-cara-memotivasi-siswa/>. Diakses 5 Mei 2014

Hartanto. (2012). <http://ghien-hartanto.blogspot.com/2012/12/tips-memilih-metode-pembelajaran.html>. Diakses 5 mei 2014

Indrawaty. 2006 *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Kbk) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*.(Online).Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 4, No 7 Juni (<http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal%20MM%20Vol%204%20No%207%20Artikel%203%20Yuliani%20Indrawaty.pdf>.Diakses 9 februari 2014)

Sutikno. (2013). Penggunaan Media dalam Proses Pembelajaran <http://www.sobrycenter.com/sobry/article.php?catid=artikel&subid=1&docid=21>. Diakses 18 mei 2014

Sutrisno. (2009). MGMP Inovasi Pendidikan. <http://budisutrisnompd.blogspot.com/2009/05/mgmp-inovasi-pendidikan.html>. diakses 6 mei 2014

Zahera Sy, (1997). *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3 hal. 183-194.

Lampiran 1 Instrumen Lembar Observasi

Pedoman Observasi:

Berilah tanda cek (\checkmark) pada kolom “Ya” apabila aspek yang diamati muncul dan berilah tanda cek pada kolom “Tidak” apabila aspek yang diamati tidak muncul serta tuliskan deskripsi mengenai aspek yang diamati jika diperlukan.

| No | Aspek yang di amati |
|--------------------------------------|--|
| Menyusun program pengajaran | |
| 1 | Guru menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku |
| 2 | Guru menyusun program tahunan dan program semester sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh. |
| 3 | Guru menyusun RPP sesuai dengan karakteristik materi |
| 4 | Guru menentukan metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik materi dan karakteristik peserta didik |
| 5 | Guru menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran |
| Menyajikan program pengajaran | |
| 6 | Guru menyampaikan kompetensi yang akan dicapai kepada siswa |
| 7 | Guru melakukan apersepsi yang sesuai dengan materi pembelajaran |
| 8 | Guru menyajikan materi sesuai dengan langkah-langkah proses pembelajaran di RPP |
| 9 | Guru memberikan contoh-contoh nyata yang mudah dipahami oleh siswa dalam menjelaskan pelajaran |
| 10 | Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai |
| 11 | Guru menyelenggarakan proses pembelajaran yang berorientasi pada kegiatan siswa |
| 12 | Guru menggunakan media pembelajaran secara efektif dan efisien |
| 13 | Guru mengutamakan keterlibatan siswa dalam pemanfaatan media |

| | |
|----|--|
| | pembelajaran |
| 14 | Guru menggunakan bahasa lisan dan bahasa tulis yang benar dan lancar |
| 15 | Guru menggunakan waktu sesuai dengan rencana di RPP |
| 16 | Guru memberikan kesimpulan materi disetiap akhir pelajaran |
| | Melaksanakan program evaluasi |
| 17 | Guru memantau kemajuan belajar siswa |
| 18 | Guru melaksanakan evaluasi akhir sesuai dengan kompetensi siswa |
| 19 | Guru menyusun rangkuman pembelajaran dengan melibatkan siswa |
| 20 | Guru memberikan tugas pengayaan tindak lanjut |

,April 2014

Observer

Lampiran 2 Instrumen Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara terhadap Guru Bersertifikat Pendidik

1. Bagaimana strategi yang bapak/ibu lakukan untuk menyusun silabus dan RPP ?
2. Apakah Program tahunan dan Program semester yang bapak/ibu siapkan selalu sama setiap tahun ajaran, berikan komentar?
3. Apa yang Bapak/Ibu pertimbangkan dalam menentukan metode pembelajaran dan metode evaluasi ?
4. Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan latihan sebelum mengajar di kelas?
5. Apakah Bapak/Ibu menghadapi kendala dalam menyampaikan pembelajaran sesuai langkah-langkah yang tertulis dalam RPP ?
6. Apakah bapak/ibu menggunakan media pembelajaran untuk setiap materi atau khusus materi tertentu saja, berikan komentar?
7. Apakah yang Bapak/Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?
8. Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Bapak/Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa, berikan komentar?
9. Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan untuk mendorong siswa agar mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik ?
10. Menurut bapak/ibu, apakah kinerja yang anda miliki dalam mengajar setelah sertifikasi lebih baik daripada sebelum sertifikasi atau sama saja ?

Lampiran 3 Hasil Observasi

Hasil Pengamatan Terhadap Responden HN

| No | ASPEK PENELITIAN | FREKUENSI PENGAMATAN | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----------------------|-------|-------|------|--------------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|------|-----------|-------|-------|-------|
| | | Pertemuan I | | | | Pertemuan II | | | | Pertemuan III | | | | Rata-rata | | | |
| | | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % |
| 1 | 1 | 4 | 80 | 1 | 20 | 3 | 60 | 1 | 40 | 4 | 80 | 1 | 20 | 3.67 | 73.33 | 1.33 | 26.67 |
| 2 | 2 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 9 | 81.82 | 1 | 18.18 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 9.67 | 87.88 | 1.33 | 12.12 |
| 3 | 3 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 25 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2.33 | 58.33 | 2 | 41.67 |

Hasil Pengamatan Terhadap Responden MM

| No | ASPEK PENELITIAN | FREKUENSI PENGAMATAN | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----------------------|-------|-------|------|--------------|-------|-------|------|---------------|-------|-------|------|-----------|-------|-------|-------|
| | | Pertemuan I | | | | Pertemuan II | | | | Pertemuan III | | | | Rata-rata | | | |
| | | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % |
| 1 | 1 | 3 | 60 | 2 | 40 | 4 | 80 | 1 | 20 | 4 | 80 | 1 | 20 | 3.67 | 73.33 | 1.33 | 26.67 |
| 2 | 2 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 10.00 | 90.91 | 1.00 | 9.09 |
| 3 | 3 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3.00 | 75.00 | 2 | 25.00 |

Hasil Pengamatan Terhadap Responden RM

| No | ASPEK PENELITIAN | FREKUENSI PENGAMATAN | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----------------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|------|---------------|-------|-------|------|-----------|-------|-------|-------|
| | | Pertemuan I | | | | Pertemuan II | | | | Pertemuan III | | | | Rata-rata | | | |
| | | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % |
| 1 | 1 | 4 | 80 | 1 | 20 | 4 | 80 | 1 | 20 | 4 | 80 | 1 | 20 | 4.00 | 80.00 | 1.00 | 20.00 |
| 2 | 2 | 9 | 81.82 | 2 | 18.18 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 9.67 | 87.88 | 1.33 | 12.12 |
| 3 | 3 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 2.67 | 66.67 | 2 | 33.33 |

Hasil Pengamatan Terhadap Responden RB

| No | ASPEK PENELITIAN | FREKUENSI PENGAMATAN | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----------------------|-------|-------|------|--------------|-------|-------|------|---------------|-------|-------|------|-----------|-------|-------|-------|
| | | Pertemuan I | | | | Pertemuan II | | | | Pertemuan III | | | | Rata-rata | | | |
| | | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % |
| 1 | 1 | 4 | 80 | 1 | 20 | 3 | 60 | 2 | 40 | 3 | 60 | 2 | 40 | 3.33 | 66.67 | 1.67 | 33.33 |
| 2 | 2 | 10 | 90.91 | 2 | 9.09 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 10.00 | 90.91 | 1.00 | 9.09 |
| 3 | 3 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3.00 | 75.00 | 2 | 25.00 |

Hasil Pengamatan Terhadap Responden HH

| No | ASPEK PENELITIAN | FREKUENSI PENGAMATAN | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----------------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | | Pertemuan I | | | | Pertemuan II | | | | Pertemuan III | | | | Rata-rata | | | |
| | | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % |
| 1 | 1 | 3 | 60 | 1 | 40 | 2 | 40 | 2 | 60 | 3 | 60 | 2 | 40 | 2.67 | 53.33 | 2.33 | 46.67 |
| 2 | 2 | 9 | 81.82 | 2 | 18.18 | 9 | 81.82 | 1 | 18.18 | 9 | 81.82 | 1 | 18.18 | 9.00 | 81.82 | 2.00 | 18.18 |
| 3 | 3 | 2 | 50 | 1 | 50 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 2.67 | 66.67 | 2 | 33.33 |

Hasil Pengamatan Terhadap Responden MA

| No | ASPEK PENELITIAN | FREKUENSI PENGAMATAN | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|----------------------|-------|-------|------|--------------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|------|-----------|-------|-------|-------|
| | | Pertemuan I | | | | Pertemuan II | | | | Pertemuan III | | | | Rata-rata | | | |
| | | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % | ya | % | tidak | % |
| 1 | 1 | 3 | 60 | 2 | 40 | 3 | 60 | 2 | 40 | 4 | 80 | 1 | 20 | 3.33 | 66.67 | 1.67 | 33.33 |
| 2 | 2 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 9 | 81.82 | 2 | 18.18 | 10 | 90.91 | 1 | 9.09 | 9.67 | 87.88 | 1.33 | 12.12 |
| 3 | 3 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 25 | 3.00 | 75.00 | 2 | 25.00 |

Catatan:

Aspek I = Menyusun Program Pembelajaran

Aspek II = Menyajikan program pengajaran

Aspek III = Melaksanakan program evaluasi

Lampiran 4. Hasil Wawancara Terhadap Responden

a. Hasil wawancara dengan Responden 1 (R1)

PNT: Bagaimana strategi yang bapak/ibu lakukan untuk menyusun silabus dan RPP ?

R1 : saya menyusun silabus dengan berpedoman pada petunjuk penyusunan silabus berdasarkan kurikulum yang berlaku; selanjutnya saya berdasarkan silabus tersebut saya menyusun RPP

PNT: apakah Ibu mengerjakan sendiri silabus dan RPP atau dikerjakan oleh orang lain ?

R1 : tentu saja saya kerjakan sendiri dengan melihat pedoman dan contoh-contoh silabus yang sudah ada

PNT: Apakah Program tahunan dan Program semester yang bapak/ibu siapkan selalu sama setiap tahun ajaran, berikan komentar?

R1 : jika kurikulumnya sama, saya tetap menggunakan program tahunan dan program semester yang sudah ada. Ini saya lakukan karena sasaran yang ingin dicapai setiap tahun pelajaran itu relatif sama, jadi saya tetap menggunakan program yang sudah ada

PNT: apakah Ibu selalu mendiskusikan dengan teman guru misalnya melalui MGMP terkait dengan penyusunan program tahunan dan program semester ?

R1 : jarang didiskusikan, biasanya kami langsung menyeter saja sama kepala sekolah

PNT: Apa yang Bapak/Ibu pertimbangkan dalam menentukan metode pembelajaran dan metode evaluasi ?

R1 : yang saya pertimbangkan adalah karakter materi dan karakter siswa, hal ini saya lakukan agar metode yang pilih dapat memudahkan siswa untuk memilih materi

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan latihan sebelum mengajar di kelas?

R1 : tidak, saya hanya menyediakan RPP

PNT: apakah ibu tidak pernah mengalami kesulitan, misalnya lupa materi

R1 : kalau saya lupa materi, saya bisa membuka buku cetak yang saya bawa

PNT: Apakah Bapak/Ibu menghadapi kendala dalam menyampaikan pembelajaran sesuai langkah-langkah yang tertulis dalam RPP ?

R1 : iya, hampir setiap pertemuan saya selalu kesulitan mengikuti langkah-langkah dalam RPP

PNT: kenapa itu bisa terjadi, apakah karena tidak ada latihan sebelumnya ?

R1 : salah satunya mungkin karena tidak ada latihan, tetapi bagi saya RPP hanya pedoman umum saja, penyelenggaraan pembelajaran dikondisikan dengan situasi siswa di kelas

PNT: Apakah bapak/ibu menggunakan media pembelajaran untuk setiap materi atau khusus materi tertentu saja, berikan komentar?

R1 : hanya untuk materi khusus saja, karena tidak semua materi membutuhkan media pembelajaran

PNT: mana yang lebih sering ibu lakukan, menggunakan media atau tidak menggunakan media ?

R1 : lebih sering tidak menggunakan media

PNT: Apakah yang Bapak/Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

R1 : tentu saja memberikan teguran

PNT: misalnya, teguran seperti apa bu ?

R1 : misalnya, menyuruh siswa tersebut untuk tenang, biasa juga memberikan pertanyaan kepada siswa yang bersangkutan.

PTN: khusus, untuk pemberian pertanyaan; pernahkah ada siswa yang bisa menjawab ?

R1 : tidak pernah

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Bapak/Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa, berikan komentar?

R1 : tidak, saya memilih materi sesuai dengan tuntutan kurikulum saja dan berdasarkan pengalaman mengajar di tahun sebelumnya

PNT: apakah Ibu pernah membuat ringkasan materi atau modul sebagai buku pegangan ibu dalam mengajar ?

R1 : tidak pernah

PNT: Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan untuk mendorong siswa agar mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik ?

R1 : saya menegaskan bahwa nilai tugas akan memberikan kontribusi terhadap nilai rapor, lalu saya selalu menyuruh siswa secara acak untuk menuliskan hasil pekerjaan di papan tulis.

PNT: menurut bapak/ibu, apakah kinerja yang anda miliki dalam mengajar setelah sertifikasi lebih baik daripada sebelum sertifikasi atau sama saja ?

R1 : kinerja saya menjadi lebih baik, karena munculnya tanggung jawab yang besar dalam diri saya terhadap sertifikasi yang saya terima

PNT: Ok. Terimakasih Ibu atas waktu dan informasi yang anda berikan

R1 : Sama-Sama

b. Hasil wawancara dengan Responden 2 (R2)

PNT: Bagaimana strategi yang bapak/ibu lakukan untuk menyusun silabus dan RPP ?

R2 : saya menyusun silabus dan RPP berdasarkan contoh silabus yang sudah ada.

PNT: dimana bapak mengambil contoh silabus ?

R2 : saya mengambil contoh silabus pada tahun-tahun sebelumnya.

PNT: Apakah Program tahunan dan Program semester yang bapak/ibu siapkan selalu sama setiap tahun ajaran, berikan komentar?

R2 : iya, karena materi pelajarannya sama jadi, program semester dan program tahunan juga sama

PNT: apakah Ibu selalu mendiskusikan dengan teman guru misalnya melalui MGMP terkait dengan penyusunan program tahunan dan program semester ?

R2 : tidak pernah

PNT: Apa yang Bapak/Ibu pertimbangkan dalam menentukan metode pembelajaran dan metode evaluasi ?

R2 : yang saya pertimbangkan karakter materi serta metode yang pilih harus dapat saya laksanakan

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan latihan sebelum mengajar di kelas?

R2 : tidak,

PNT: apakah ibu tidak pernah mengalami kesulitan, misalnya lupa materi

R2 : sejauh ini belum pernah

PNT: Apakah Bapak/Ibu menghadapi kendala dalam menyampaikan pembelajaran sesuai langkah-langkah yang tertulis dalam RPP ?

R2 : iya,

PNT: lalu bagaimana bapak menyampaikan pembelajaran?

R2 : yang penting siswanya mengerti

PNT: Apakah bapak/ibu menggunakan media pembelajaran untuk setiap materi atau khusus materi tertentu saja, berikan komentar?

R2 : tidak semua materi, jika materinya cocok untuk digunakan media, maka saya gunakan.

PNT: mana yang lebih sering ibu lakukan, menggunakan media atau tidak menggunakan media ?

R2 : lebih sering tidak menggunakan media

PNT: Apakah yang Bapak/Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

R2 : saya memberikan teguran

PNT: misalnya, teguran seperti apa bu ?

R2 : misalnya, memberi nasehat agar memperhatikan pembelajaran atau memberikan soal untuk dijawab

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Bapak/Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa, berikan komentar?

R2 : tidak, saya memilih materi berdasarkan pengalaman mengajar di tahun sebelumnya

PNT: apakah Ibu pernah membuat ringkasan materi atau modul sebagai buku pegangan ibu dalam mengajar ?

R2 : tidak pernah

PNT: Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan untuk mendorong siswa agar mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik ?

R2 : saya memberikan hukuman bagi yang tidak mengerjakan tugas

PNT: misalnya, hukumannya seperti apa ?

R2 : saya memberikan tugas khusus dengan soal yang lebih banyak

PNT: menurut bapak/ibu, apakah kinerja yang anda miliki dalam mengajar setelah sertifikasi lebih baik daripada sebelum sertifikasi atau sama saja ?

R2 : iya saya rasa lebih baik, karena setelah sertifikasi tugas saya menjadi lebih banyak

PNT: Ok. Terimakasih Ibu atas waktu dan informasi yang anda berikan

R2 : Sama-Sama

c. Hasil wawancara dengan Responden 3 (R3)

PNT: Bagaimana strategi yang bapak/ibu lakukan untuk menyusun silabus dan RPP ?

R3 : saya menyusun silabus dan RPP dengan melihat contoh yang sudah ada.

PNT: apakah Ibu mengerjakan sendiri silabus dan RPP atau dikerjakan oleh orang lain ?

R3 : saya kerjakan sendiri

PNT: Apakah Program tahunan dan Program semester yang bapak/ibu siapkan selalu sama setiap tahun ajaran, berikan komentar?

R3 : iya sama. Program tahunan dan program semester disusun berdasarkan kalender pendidikan, jadi disesuaikan saja.

PNT: apakah Ibu selalu mendiskusikan dengan teman guru misalnya melalui MGMP terkait dengan penyusunan program tahunan dan program semester ?

R3 : jarang didiskusikan, karena penyusunannya disesuaikan saja dengan kalender pendidikan

PNT: Apa yang Bapak/Ibu pertimbangkan dalam menentukan metode pembelajaran dan metode evaluasi ?

R3 : karakter materi dan kemampuan saya untuk menerapkan metode tersebut

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan latihan sebelum mengajar di kelas?

R3 : tidak,

PNT: apakah ibu pernah mengalami kesulitan, misalnya lupa materi

R3 : tidak pernah,

PNT: Apakah Bapak/Ibu menghadapi kendala dalam menyampaikan pembelajaran sesuai langkah-langkah yang tertulis dalam RPP ?

R3 : iya, saya sangat kesulitan untuk mengajar sesuai dengan langkah-langkah pada RPP, apalagi harus disesuaikan dengan alokasi waktu, saya sering kesulitan.

PNT: jadi apa solusi yang bapak lakukan ?

R3 : saya mengajar saja seperti biasa, saya kondisikan dengan situasi kelas. Yang terpenting siswa paham dengan materi yang diajarkan

PNT: Apakah bapak/ibu menggunakan media pembelajaran untuk setiap materi atau khusus materi tertentu saja, berikan komentar?

R3 : tidak, saya jarang menggunakan media, tergantung pada karakter materi saja, jika membutuhkan media maka saya gunakan media.

PNT: Apakah yang Bapak/Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

R3 : saya menyuruh siswa tersebut untuk tenang, memberikan nasehat agar tidak mengganggu temannya yang lain

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Bapak/Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa, berikan komentar?

R3 : iya pernah, tetapi pada akhirnya saya tetap mengajarkan materi sesuai pengalaman mengajar

PNT: apakah Ibu pernah membuat ringkasan materi atau modul sebagai buku pegangan ibu dalam mengajar ?

R3 : tidak pernah

PNT: Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan untuk mendorong siswa agar mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik ?

R3 : memberikan hukuman bagi yang tidak mengerjakan tugas

PNT: misalnya, hukumannya seperti apa ?

R3 : biasanya saya memberikan tugas tambahan dengan jumlah soal yang lebih banyak

PNT: menurut bapak/ibu, apakah kinerja yang anda miliki dalam mengajar setelah sertifikasi lebih besar daripada sebelum sertifikasi atau sama saja ?

R3 : kinerja saya menjadi lebih baik sebab beban kerja saya bertambah

PNT: Ok. Terimakasih Ibu atas waktu dan informasi yang anda berikan

R3 : Sama-Sama

d. Hasil wawancara dengan Responden 4 (R4)

PNT: Bagaimana strategi yang bapak/ibu lakukan untuk menyusun silabus dan RPP ?

R4 : saya susun berdasarkan pedoman dan contoh yang sudah ada

PNT: apakah Ibu mengerjakan sendiri silabus dan RPP atau dikerjakan oleh orang lain ?

R4 : saya kerjakan sendiri

PNT: Apakah Program tahunan dan Program semester yang bapak/ibu siapkan selalu sama setiap tahun ajaran, berikan komentar?

R4 : iya sama, perogram tahunan dan program semester disesuaikan dengan kalender pendidikan

PNT: apakah Ibu selalu mendiskusikan dengan teman guru misalnya melalui MGMP terkait dengan penyusunan program tahunan dan program semester ?

R4 : tidak pernah

PNT: Apa yang Bapak/Ibu pertimbangkan dalam menentukan metode pembelajaran dan metode evaluasi ?

R4 : saya mempertimbangkan kemampuan siswa dalam menyerap materi dan memilih metode yang cocok dengan materi itu

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan latihan sebelum mengajar di kelas?

R4 : tidak, hanya sedikit membaca saja

PNT: apakah ibu tidak pernah mengalami kesulitan, misalnya lupa materi

R4 : tidak pernah

PNT: Apakah Bapak/Ibu menghadapi kendala dalam menyampaikan pembelajaran sesuai langkah-langkah yang tertulis dalam RPP ?

R4 : iya, terutama untuk menyesuaikan dengan alokasi waktu yang disediakan dalam RPP

PNT: jadi bagaimana cara bapak menyesuaikannya dalam pembelajaran ?

R4 : saya mengajar dengan mengikuti prosedur umum saja dalam RPP, misalnya saya melakukan pendahuluan, kemudian kegiatan inti, lalu kegiatan penutup

PNT: Apakah bapak/ibu menggunakan media pembelajaran untuk setiap materi atau khusus materi tertentu saja, berikan komentar?

R4 : tidak, khusus materi yang memerlukan media pembelajaran saja

PNT: mana yang lebih sering ibu lakukan, menggunakan media atau tidak menggunakan media ?

R4 : lebih sering tidak menggunakan media

PNT: Apakah yang Bapak/Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

R4 : memberikan nasehat untuk tenang dalam belajar serta menghargai teman-teman lain yang sedang belajar agar tidak terganggu

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Bapak/Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa, berikan komentar?

R4 : tidak, saya mengajar berdasarkan materi yang biasa saya ajarkan di tahun-tahun sebelumnya

PNT: apakah Ibu pernah membuat ringkasan materi atau modul sebagai buku pegangan ibu dalam mengajar ?

R4 : tidak pernah

PNT: Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan untuk mendorong siswa agar mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik ?

R4 : memberikan penjelasan akan pentingnya mengerjakan tugas, terutama bahwa tugas itu merupakan kegiatan belajar di rumah, kemudian memberikan penjelasan bahwa nilai tugas akan sangat membantu nilai rapor nantinya.

PNT: menurut bapak/ibu, apakah kinerja yang anda miliki dalam mengajar setelah sertifikasi lebih besar daripada sebelum sertifikasi atau sama saja ?

R4 : kinerja saya lebih baik setelah sertifikasi sebab kewajiban saya juga bertambah

PNT: Ok. Terimakasih Ibu atas waktu dan informasi yang anda berikan

R4 : Sama-Sama

e. Hasil wawancara dengan Responden 5 (R5)

PNT: Bagaimana strategi yang bapak/ibu lakukan untuk menyusun silabus dan RPP ?

R5 : saya menyusun silabus dan RPP berdasarkan pedoman yang telah disediakan

PNT: apakah Ibu mengerjakan sendiri silabus dan RPP atau dikerjakan oleh orang lain ?

R5 : saya kerjakan sendiri, dengan melihat contoh-contoh silabus yang sudah ada

PNT: Apakah Program tahunan dan Program semester yang bapak/ibu siapkan selalu sama setiap tahun ajaran, berikan komentar?

R5 : iya sama, program tahunan dan program semester disesuaikan dengan kalender pendidikan, target yang ingin dicapai setiap tahun juga tidak berbeda

PNT: apakah Ibu selalu mendiskusikan dengan teman guru misalnya melalui MGMP terkait dengan penyusunan program tahunan dan program semester ?

R5 : tidak,

PNT: Apa yang Bapak/Ibu pertimbangkan dalam menentukan metode pembelajaran dan metode evaluasi ?

R5 : saya pertimbangkan karakter materi dan kemampuan saya untuk menerapkan metode tersebut

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan latihan sebelum mengajar di kelas?

R5 : tidak melakukan latihan, cukup menyediakan materi yang akan diajarkan saj

PNT: apakah ibu tidak pernah mengalami kesulitan, misalnya lupa materi

R5 : tidak pernah

PNT: Apakah Bapak/Ibu menghadapi kendala dalam menyampaikan pembelajaran sesuai langkah-langkah yang tertulis dalam RPP ?

R5 : iya, terutama menyesuaikan dengan alokasi waktu.

PNT: kenapa itu bisa terjadi, apakah karena tidak ada latihan sebelumnya ?

R5 : bisa jadi, meskipun demikian saya tetap mengajar sesuai dengan petunjuk pada RPP yakni melakukan, pendahuluan kegiatan inti, dan kegiatan penutup

PNT: Apakah bapak/ibu menggunakan media pembelajaran untuk setiap materi atau khusus materi tertentu saja, berikan komentar?

R5 : saya belum pernah menggunakan media

PTN: biasanya bapak/ibu menerapkan metode yang seperti apa?

R5 : metode ceramah dan tanya jawab

PNT: Apakah yang Bapak/Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

R5 : memberikan teguran

PNT: misalnya, teguran seperti apa ?

R5 : pertama-tama saya menanyakan masalahnya kenapa dia ribut. Lalu memberikan nasehat supaya tidak ribut

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Bapak/Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa, berikan komentar?

R5 : saya memilih materi berdasarkan pedoman kurikulum

PNT: apakah Ibu pernah membuat ringkasan materi atau modul sebagai buku pegangan ibu dalam mengajar ?

R5 : tidak pernah

PNT: Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan untuk mendorong siswa agar mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik ?

R5 : saya memberikan penjelasan bahwa nilai tugas memberi kontribusi yang besar terhadap nilai rapor

PNT: menurut bapak/ibu, apakah kinerja yang anda miliki dalam mengajar setelah sertifikasi lebih besar daripada sebelum sertifikasi atau sama saja ?

R5 : kinerja saya menjadi lebih baiklah, karena salah satu syarat untuk menerima tunjangan sertifikasi harus memiliki kinerja yang baik

PNT: Ok. Terimakasih Ibu atas waktu dan informasi yang anda berikan

R5 : Sama-Sama

f. Hasil wawancara dengan Responden 6 (R6)

PNT: Bagaimana strategi yang bapak/ibu lakukan untuk menyusun silabus dan RPP ?

R6 : saya berpedoman pada petunjuk penyusunan silabus dan RPP

PNT: apakah Ibu mengerjakan sendiri silabus dan RPP atau dikerjakan oleh orang lain ?

R6 : saya mengerjakan sendiri dengan melihat contoh yang sudah ada

PNT: Apakah Program tahunan dan Program semester yang bapak/ibu siapkan selalu sama setiap tahun ajaran, berikan komentar?

R6 : iya sama, target tujuan setiap tahun selalu sama jadi programnya juga sama

PNT: apakah Ibu selalu mendiskusikan dengan teman guru misalnya melalui MGMP terkait dengan penyusunan program tahunan dan program semester ?

R6 : jarang didiskusikan, mungkin karena masing-masing sudah memiliki contoh pada tahun-tahun sebelumnya

PNT: Apa yang Bapak/Ibu pertimbangkan dalam menentukan metode pembelajaran dan metode evaluasi ?

R6 : saya mempertimbangkan karakter materi, karakter siswa dan ketersediaan sarana untuk menerapkan metode tersebut.

PNT: ketersediaan sarana seperti apa yang bapak maksud?

R6 : misalkan kita ingin menerapkan metode laboratorium, siapkah laboratorium untuk kita lakukan pembelajaran ?

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu melakukan latihan sebelum mengajar di kelas?

R6 : tidak, saya hanya menyediakan materi saja

PNT: apakah ibu tidak pernah mengalami kesulitan, misalnya lupa materi

R6 : belum pernah

PNT: Apakah Bapak/Ibu menghadapi kendala dalam menyampaikan pembelajaran sesuai langkah-langkah yang tertulis dalam RPP ?

R6 : iya terutama penyesuaian dengan alokasi waktu dalam RPP sulit untuk dilakukan

PNT: jadi bagaimana anda melaksanakan pembelajaran ?

R6 : saya tetap mengajar dengan upaya agar siswa bisa memahami materi yang saya ajarkan. Saya juga masih mengikuti langkah-langkah RPP namun hanya point-poin umumnya saja.

PNT: Apakah bapak/ibu menggunakan media pembelajaran untuk setiap materi atau khusus materi tertentu saja, berikan komentar?

R6 : tidak, khusus untuk materi tertentu saja

PNT: mana yang lebih sering ibu lakukan, menggunakan media atau tidak menggunakan media ?

R6 : lebih sering tidak menggunakan media

PNT: Apakah yang Bapak/Ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung?

R6 : saya memberikan nasehat supaya jangan ribut dan tidak mengganggu temannya yang lain

PNT: Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan validitas dan relevansi materi ketika Bapak/Ibu memilih materi pembelajaran untuk siswa, berikan komentar?

R6 : tidak, saya memilih materi berdasarkan berdasarkan kurikulum dan pengalaman mengajar di tahun sebelumnya

PNT: apakah Ibu pernah membuat ringkasan materi atau modul sebagai buku pegangan ibu dalam mengajar ?

R6 : tidak pernah

PNT: Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan untuk mendorong siswa agar mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik ?

R6 : saya memberikan petunjuk pengerjaan tugas dan memberi penjelasan bahwa tugas memiliki kontribusi yang besar terhadap nilai rapor

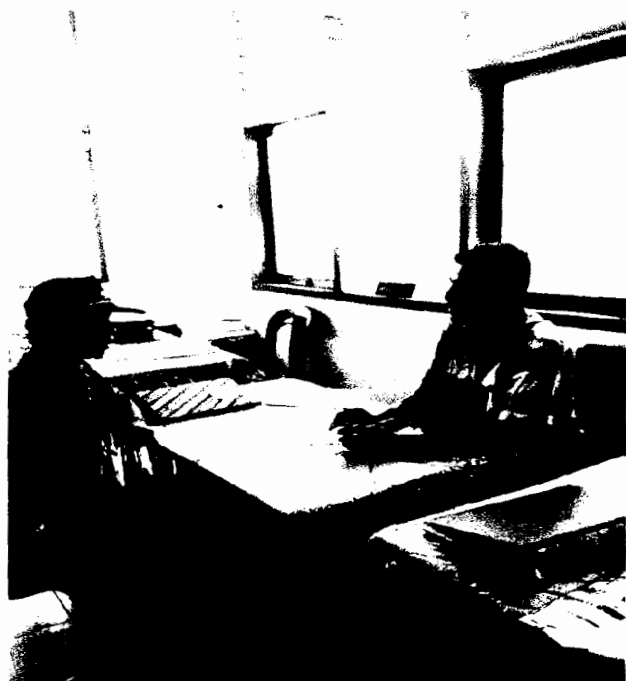
PNT: menurut bapak/ibu, apakah kinerja yang anda miliki dalam mengajar setelah sertifikasi lebih besar daripada sebelum sertifikasi atau sama saja ?

R6 : kinerja saya menjadi lebih baik

PNT: Ok. Terimakasih Ibu atas waktu dan informasi yang anda berikan

R6: Sama-Sama

Dokumentasi Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

BIODATA

Nama : La Ode Tasmin
NIM : 018417961
Tempat Tanggal Lahir : Lipu, 4 Februari 1971
Register Pertama : 2012.2
Riwayat Pendidikan : Lulus di SD Negeri 2 Lipu Tahun 1986;
Lulus di SMP Negeri Ereke Tahun 1989;
Lulus di SMA Negeri Ereke Tahun 1992
Lulus S1 di Unhalu Tahun 1997
Riwayat Pekerjaan : Tahun 1999 diangkat menjadi PNS
Tahun 1999-2008 sebagai Guru di SMPN 4 Kulisusu
Tahun 2008-2012 sebagai kepala SMAN 2 Kulisusu
Tahun 2012-2014 sebagai Kepala SMAN 1 Kulisusu
Tahun 2014-sekarang sebagai Pengawas Sekolah
tingkat SMA/SMK se Buton Utara
Alamat Tetap : Jln. Keraton Kel. Lipu, Kulisusu

Kendari Februari 2015

La Ode Tasmin
Nim. 018417961



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. No. Tlp.....
BURANGA

16/41817.pdf

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 045.2/04

Menunjuk Surat Universitas Terbuka Nomor: 135/UN31.48/LL/2014 Perihal Permohonan Izin Penelitian yang ditujukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, maka bersama ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memberikan Rekomendasi Kepada:

Nama : LA ODE TASMIN
Nomor : 018417961
Judul Penelitian : "PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPN DI KEC. KULISUSU KABUPATEN BUTON UTARA"
Lokasi Penelitian : Kecamatan Kulisusu.
Waktu penelitian : Maret s/d Juni 2014

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati Perundang-undangan yang berlaku;
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula;
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat;
4. Setelah selesai melaksanakan kegiatan/penelitian agar menyampaikan laporan tertulis kepada Bupati Buton Utara Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Buton Utara.

Kepada semua pihak diharapkan bantuannya untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan untuk dijadikan bahan sebagaimana mestinya.

Buranga, 3 April 2014
a.n. Kepala Badan Kesbang dan Politik
Kabupaten Buton Utara

Sekretaris,


Drs. LA ODE ARMUS
Pembina, IV/a
Nip. 19650128 198503 1 003

Tembusan :

1. Bupati Buton Utara (sebagai laporan) di Buranga;
2. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Buton Utara di Buranga;
3. Kepala SMPN. Kulisusu di Kulisusu;
4. Mahasiswa Yang bersangkutan;
5. Arsip



KABUPATEN BUTON UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMPN 1 KULISUSU
 Jln. Kihajar Dewantoro No. 1 Ereke

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

NO : 422 / ... 0.2.1 / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **AZLAMU, S.Pd**
 NIP : 196808181990021001
 Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : **LAODE TASMIN**
 NIM : 018417961
 Mahasiswa : Universitas Terbuka Kendari

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian yang berjudul Pemberian Tunjangan Profesi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kulisusu Kab. Buton Utara mulai tanggal 1- 19 April 2014.

Demikian surat keterangan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


 SMP Negeri 1 Ereke, 21 April 2014
 Kepala Sekolah
AZLAMU, S.Pd
 NIP. 196808181990021001