



**STUDI PERBANDINGAN KINERJA GURU YANG
TERSERTIFIKASI DAN YANG BELUM
TERSERTIFIKASI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI
(MAN) SIBUHUAN KECAMATAN BARUMUN
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)
Dalam Bidang Pendidikan Agama Islam*

Oleh

**IMA SUZANA HASIBUAN
NIM. 09 310 0013**



PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

JURUSAN TARBIYAH

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2013**



**STUDI PERBANDINGAN KINERJA GURU YANG
TERSERTIFIKASI DAN YANG BELUM
TERSERTIFIKASI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI
(MAN) SIBUHUAN KECAMATAN BARUMUN
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)
Dalam Bidang Pendidikan Agama Islam*

**Oleh
IMA SUZANA HASIBUAN
NIM. 09 310 0013**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN TARBIYAH**

PEMBIMBING I

**HJ. ASFIATI, S.Ag., M.Pd.
NIP: 19720321 199703 2 002**

PEMBIMBING II

**HJ. NAHRIYAH FATA, S.Ag., MPd.
NIP: 19700703 199603 2 001**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2013**

Hal: Skripsi
An. IMA SUZANA HASIBUAN

Padangsidimpuan, 20 Mei 2013
Kepada Yth.
Ketua STAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan


Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi An. **Ima Suzana Hasibuan** yang berjudul "*Studi Perbandingan Kinerja Guru yang Tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan*" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) dalam bidang ilmu Pendidikan Agama Islam pada jurusan Tarbiyah STAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PEMBIMBING I



HJ. ASFIATI, S.Ag., M.Pd.
NIP: 19720321 199703 2 002

PEMBIMBING II



HJ. NAHRIYAH FATA, S.Ag., MPd.
NIP: 19700703 199603 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : IMA SUZANA HASIBUAN
NIM : 09. 310. 0013
JURUSAN/PRODI : TARBIYAH/PAI-1
SKRIPSI BERJUDUL : **STUDI PERBANDINGAN KINERJA GURU
YANG TERSERTIFIKASI DAN YANG BELUM
TERSERTIFIKASI DI (MAN) SIBUHUAN**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali berupa kutipan-kutipan dari buku-buku bahan bacaan dan hasil wawancara.

Seiring dengan hal tersebut, bila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini merupakan hasil jiplakan atau sepenuhnya dituliskan pada pihak lain, maka Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Padangsidempuan dapat menarik gelar kesarjanaan dan ijazah yang telah saya terima.

Padangsidempuan, 20 Maret 2013

Pembuat Pernyataan,



IMA. SUZANA HASIBUAN
NIM: 09. 310. 0013

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQOSYAH SIKRIPSI**

Nama : IMA SUZANA HASIBUAN
NIM : 09 310 0013
Judul Skripsi : Studi Perbandingan Kinerja Guru yang Tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

Ketua,



Dr. Erawadi, M. Ag
NIP.19692605 199503 2 001

Sekretaris,



Dra. Reflita, M.Si
NIP.19690526 199503 2 001

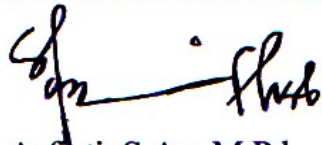
Anggota



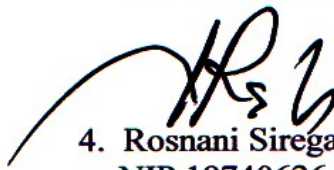
1. Dr. Erawadi, M. Ag
NIP.19692605 199503 2 001



2. Dra. Reflita, M.Si
NIP. 19690526 199503 2 001



3. Hj. Asfiati, S.Ag, M.Pd
NIP.19720321 199703 2 002



4. Rosnani Siregar, M.Ag
NIP.19740626 200312 2 001

Pelaksanaan sidang munaqosyah:

Di : Padangsidempuan
Tanggal : 4 Juni 2013
Pukul : 09. 00 s.d 12. 00 Wib.
Hasil/Nilai : 75, 00 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3, 60
Predikat : Cukup/Baik/Amat Baik/Cumlaude.



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **STUDI PERBANDINGAN KINERJA GURU
YANG TERSERTIFIKASI DAN YANG BELUM
TERSERTIFIKASI DI MAN SIBUHUAN**

Ditulis Oleh : **IMA SUZANA HASIBUAN**
NIM : **09 310 0013**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Padangsidimpuan, 30 Mei 2013

Ketua,



Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL.
NIP. 19680704 200003 1 003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan waktu serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menuntun umat manusia kepada jalan kebenaran dan keselamatan.

Skripsi ini berjudul “Studi Perbandingan Kinerja Guru yang Tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd.I) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Padangsidimpuan.

Dalam menyusun skripsi ini banyak hambatan dan kendala yang dihadapi penulis karena kurangnya ilmu pengetahuan, literatur, dan biaya penulis. Akan tetapi berkat kerja keras dan bantuan semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

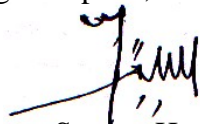
1. Ibu Pembimbing 1 Hj. Asfiati Hasibuan S.Ag., M.Pd dan Ibu Pembimbing II Hj. Nahriyah Fata., S.Ag., M.Pd, selaku pembimbing skripsi, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini

2. Bapak ketua STAIN Padangsidempuan, Bapak Pembantu Ketua 1, II, dan III, Ibu ketua jurusan Tarbiyah, Bapak Prodi, Bapak Ketua unit Perpustakaan serta seluruh stafnya yang telah membantu penulis baik dalam menyediakan literatur maupun dalam kelengkapan Administrasi serta seluruh civitas akademika STAIN Padangsidempuan.
3. Kepada Bapak Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan dan seluruh guru-guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan yang telah memberikan data yang saya perlukan selama waktu penelitian.
4. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mengasuh, mendidik, memotivasi, mendoakan serta memberikan bantuan moril dan material yang tiada terhingga kepada peneliti, sehingga dapat melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dan melaksanakan penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Abanganda Muhammad Parlindungan Hasibuan S.H.I yang telah memberikan semangat juangnya kepada peneliti dan telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada Abanganda Maruli Azhari Hasibuan S.H.I yang sedang melanjutkan studi S2 di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan bantuan pemikiran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Kakanda Ida Syukriani S.Pd, Fitri Hasanah S.Pd, dan Adekku tercinta Mila Rosari & Syakinah Tunmardia yang telah memberikan motivasi kepada saya baik dalam keadaan senang maupun susah.

8. Kepada teman-teman yang telah memberikan peneliti motivasi Jernih Lubis, Nur Ainun Harahap, Helti Hanum Pane, Rizky Wahidah NST, & Hanapi Nasution yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya Mahasiswa STAIN Prodi PAI angkatan 2009 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan motivasi selama penulisan skripsi ini

Dengan memohon rahmat dan ridho Allah SWT semoga pihak-pihak yang penulis sebutkan di atas selalu dalam lindungan dan petunjuk Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Mei 2013



Ima. Suzana Hasibuan

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING | |
| SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING | |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | |
| BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH..... | |
| HALAMAN PENGESAHAN KETUA..... | |
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Batasan Masalah..... | 5 |
| D. Defenisi Operasional Variabel | 5 |
| E. Rumusan Masalah | 7 |
| F. Tujuan Penelitian | 8 |
| G. Manfaat Penelitian | 8 |
| H. Sistematika Pembahasan..... | 9 |
| BAB II Landasan Teori | |
| A. Kerangka Teori..... | 10 |
| 1. Kinerja Guru | 10 |
| a. Pengertian Kinerja Guru | 10 |
| b. Indikator-indikator Kinerja Guru | 24 |
| c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 29 |
| 2. Sertifikasi Guru | 42 |
| a. Pengertian Sertifikasi Guru | 42 |
| b. Landasan Hukum Sertifikasi Guru | 44 |
| c. Syarat Sertifikasi Guru | 45 |
| d. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru | 48 |
| 3. Prosedur Sertifikasi..... | 49 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 51 |
| C. Kerangka Berpikir | 52 |
| D. Hipotesis Penelitian | 54 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 55 |
| B. Jenis Penelitian | 55 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| C. Populasi dan Sampel | 55 |
| D. Instrumen Pengumpulan Data..... | 56 |
| E. Analisis Data..... | 57 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| A. Gambaran Umum MAN Sibuhuan..... | 62 |
| B. Deskripsi Data..... | 67 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 72 |
| D. Keterbatasan Penelitian..... | 77 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 78 |
| B. Saran-saran..... | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 81 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 2.1 Keadaan Srana dan Prasarana MAN Sibuhuan | 64 |
| Tabel 3.1 Keadaan Guru MAN Sibuhuan | 65 |
| Tabel 4.1 Keadaan Siswa MAN Sibuhuan | 67 |
| Tabel 4.2 Populasi Guru yang Tersertifikasi di MAN Sibuhuan..... | 68 |
| Tabel 4.3 Populasi Guru yang Belum Tersertifikasi di MAN Sibuhuan .. | 68 |
| Tabel 5.1 Hasil Angket Guru yang Tersertifikasi di MAN Sibuhuan..... | 69 |
| Tabel 5.2 Skor Kinerja Guru yang Tersertifikasi di MAN Sibuhuan | 70 |
| Tabel 5.3 Hasil Angket Guru yang belum Tersertifikasi di MAN Sibuhuan | 71 |
| Tabel 5.4 Skor Kinerja Guru yang Belum Tersertifikasi di MAN Sibuhuan | 71 |
| Tabel 5.5 Data Kinerja Guru yang tersertifikasi dan yang belum Tersertiifikasi di MAN Sibuhuan..... | 71 |
| Tabel 5.6 Cara Menghitung Simpangan Baku Kinerja Guru yang Tersertifikasi di MAN Sibuhuan..... | 74 |
| Tabel 5.7 Cara Menghitung Simpangan Baku Kinerja Guru yang Belum Tersertifikasi di MAN Sibuhuan | 75 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :Kisi-kisi Angket Kinerja Guru yang tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi di MAN Sibuhun

Lampiran II :Daftar Angket Kinerja Guru yang Tersertifikasi dan yang belum Tersertiifkasi di MAN Sibuhuan

Lampiran III: Nilai-nilai dalam Distribusi F

Lampiran VI :Nilai-nilai dalam distribusi t

ABSTRAK

NAMA :IMA SUZANA HASIBUAN
NIM :09. 310. 0013
JUDUL :Studi Perbandingan Kinerja Guru yang Tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumon Kabupaten Padang Lawas”.

Program sertifikasi sebagai salah satu upaya peningkatan mutu, martabat, dan kesejahteraan guru. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru meningkat. Melalui program sertifikasi tersebut guru dapat meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Begitu juga guru yang belum tersertifikasi berusaha meningkatkan kualitas dan kompetensinya untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan?, apakah terdapat perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan, dan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan. Adapun salah satu kegunaan dari penelitian ini adalah: Salah satu komponen dalam persyaratan memperoleh gelar sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Padangsidimpuan. Sebagai khazanah berfikir bagi guru-guru agar mengoptimalkan atau memaksimalkan kinerjanya sebagai pendidik dalam mengembangkan atau meningkatkan kecerdasan anak-anak, terlebih-lebih kepada guru yang telah tersertifikasi.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif lapangan dengan bentuk komperasi. Populasi penelitian ini adalah semua guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan yang berjumlah 39 guru, yang terdiri dari 13 guru yang tersertifikasi dan 26 guru yang belum tersertifikasi. Maka untuk mengetahui hasil atau kebenaran permasalahan dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen pengumpulan data dengan angket. sedangkan untuk menganalisis data dilakukan dengan menggunakan rumus uji t-tes yang separated varians.

Adapun hasil penelitian ini dari perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan, karena t_o (t-hitung) jauh lebih kecil daripada t_t (t-tabel) yaitu $(0,98 < 3,055)$. Dengan demikian H_o diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan suatu profesi, yang memerlukan keahlian khusus, dan tidak dapat dilakukan oleh setiap orang di luar pendidikan, walaupun dalam kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan. Guru sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spritual maupun fisik-biologis.¹

Guru sebagai salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Keberhasilan atau kegagalan sekolah sering dialamatkan kepada guru, di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spritual. Dengan demikian diperlukan

¹Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm. 87.

sosok guru yang mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaik-baik apapun kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kinerja guru tidak baik maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi. Tercapainya mutu pendidikan dapat dilihat dari kinerja guru dalam mengajar.

Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.²

Bila penulis amati di lapangan, sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada juga sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik, tentunya ini berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Kinerja guru dari hari ke hari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun terus ditingkatkan. Guru harus punya komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tetinggal dengan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

²*ibid.*

Berbagai upaya peningkatan kompetensi guru telah dilakukan, seperti peningkatan kemampuan atau penguasaan tentang berbagai macam strategi pembelajaran, metode pembelajaran melalui berbagai kegiatan seperti diklat, workshop, dan tidak kalah menariknya adalah peningkatan kualitas guru melalui program sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat, karena program sertifikasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu, martabat guru dan peningkatan kesejahteraan para guru, karena guru yang tersertifikasi memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, dengan demikian kesejahteraan dan kebutuhan guru sudah memadai, bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah memadai, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan atau kebutuhan di luar, dengan demikian kinerja guru akan maksimal, dan pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula, karena faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya, sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di lapangan semenjak adanya sertifikasi dalam kaitannya terhadap kinerja guru, para guru berlomba-lomba mengikuti berbagai pelatihan/ seminar/ penataran baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pengetahuan mereka tentang pendidikan. Dengan kata lain sertifikasi mempunyai arti tersendiri bagi para guru, setidaknya, mereka memikul beban dan tanggung

jawab yang lebih. Mereka tentunya tidak mau dikatakan sebagai guru yang tidak profesional pasca sertifikasi. Hal ini tentunya akan memacu bagi guru tersebut untuk lebih bersemangat lagi dalam pengabdian mereka dalam pendidikan. Begitu juga guru yang belum tersertifikasi, berusaha meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawab yang dipundaknya. Misalnya, jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir, mereka memberikan tugas kepada siswa supaya tidak ada siswa yang berkeliaran. Semua itu mereka lakukan dengan *nawaitu* yang bersih dan ikhlas, dan penuh semangat. Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Studi Perbandingan Kinerja Guru yang Tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumon Kabupaten Padang Lawas”**.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun demikian secara umum dapat disimpulkan kedalam dua faktor. Yakni faktor intrinsik guru (personal/individual) dan faktor ekstrinsik guru. Faktor Intrinsik (personal/individual) meliputi: unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Dan faktor ekstrinsik yaitu: kepemimpinan, sistem, tim, iklim sekolah, dan kesejahteraan.

Berdasarkan hal tersebut masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1. Kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri setiap guru berbeda.
2. Semangat, dorongan, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan pada setiap guru berbeda (tidak sama)
3. Kurangnya kekompakan, keerataan, dan kepercayaan terhadap sesama anggota tim
4. Kesejahteraan atau kebutuhan hidup guru yang belum layak (masih rendah)

C. Batasan Masalah

Seperti yang telah dipaparkan pada identifikasi masalah, maka banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Akan tetapi untuk melakukan kajian terhadap seluruh faktor di atas tentu tidak mudah sebab memerlukan pengetahuan dan keterampilan, waktu, tenaga, demikian juga dengan biaya, untuk mengarahkan penelitian agar dapat mencapai tujuan yang tepat saya membatasi masalah dengan memfokuskan pembahasan penelitian ini pada masalah perbandingan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di MAN Sibuhuan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.

D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel ini dibuat untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap istilah yang dipakai dalam penelitian ini. Dalam penelitian terdapat beberapa istilah, antara lain sebagai berikut:

1. Studi adalah pelajaran, penggunaan waktu dan pikiran untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan juga diartikan penyelidikan.³ Studi juga mengandung makna kajian ilmiah, yaitu kajian yang logis, sistematis, objektif dan rasional.⁴ Sedangkan menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* studi adalah penelitian ilmiah, kajian telaahan.⁵ Studi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyelidiki dan mentelaah kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan, kemudian membandingkan keduanya.
2. Perbandingan adalah berasal dari kata “banding” yang berarti perbedaan (selisih), kesamaan. Artinya membandingkan yang satu dengan yang lainnya.⁶ Jadi perbandingan yang dimaksud dalam tulisan ini adalah persamaan dan perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.
3. Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal kinerja guru, berarti segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas rutin mereka dalam melakukan tugas pembelajaran, yang terdiri dari

³W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta:Balai Pustaka, 1993), hlm. 965.

⁴Baharuddin & Buyung Ali sihombing, *Metode study Islam* (Bandung: Citapustaka Media, 2005), hlm. 28.

⁵Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua* (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 965.

⁶Yahya A. Muhaimin, *Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke tiga* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 314.

melakukan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi.⁷ Sedangkan menurut Sagala kinerja berasal dari Bahasa Inggris “*performance*” yang berarti pekerjaan, perbuatan, atau penampilan, pertunjukan.⁸ Jadi yang dimaksud kinerja guru dalam penulisan ini adalah hasil kerja yang dicapai guru yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas, yang menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, yang terdiri dari kemampuan membuat perencanaan, kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran atau mengelola pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan evaluasi.

4. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga Profesional”.⁹

E. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat penulis sampaikan suatu hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja guru yang tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan?
2. Bagaimana kinerja guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan?

⁷Hamzah B.Ono, & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksar, 2012), hlm. 69.

⁸Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: 2000), hlm. 179.

⁹Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta:Putra Grafika, 2009), hlm.2.

3. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang masalah serta rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja guru yang tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan
2. Untuk mengetahui kinerja guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan
3. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

G. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Bagi guru, agar mengoptimalkan atau memaksimalkan kinerjanya sebagai pendidik dalam mengembangkan atau meningkatkan kecerdasan anak-anak, terlebih-lebih kepada guru yang telah tersertifikasi.
2. Bagi peneliti, Selain untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd.I) pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Padangsidimpuan, juga untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti tentang kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.
3. Sebagai bahan acuan dan bahan kajian untuk diadakan penelitian lanjutan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan skripsi ini dibuat sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab (pasal) dengan rincian sebagai berikut:

Bab 1. Merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang, latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II. Mengemukakan kajian teoritis yang meliputi, pengertian kinerja guru, indikator-indikator kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, pengertian sertifikasi guru, landasan hukum sertifikasi guru, syarat sertifikasi guru, tujuan dan manfaat sertifikasi guru, prosedur sertifikasi guru, penelitian terdahulu, kerangka fikir, dan hipotesis.

Bab III. Mengemukakan metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV. Adalah hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan, deskripsi data, pengujian hipotesis, dan keterbatasan penelitian.

Bab V. merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu bidang tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan bidang tersebut.

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.¹

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan, bagaimana kinerja guru berdampak kepada pendidikan bermutu. Kita melihat sisi lemah dari sistem pendidikan nasional kita, dengan perubahan kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan

¹Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 59.

oleh guru yang memiliki kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya guru profesional.²

Selain itu, kinerja guru sangat ditentukan oleh output atau keluaran dan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sebagai institusi penghasil tenaga guru, LPTK juga memiliki tanggung jawab dalam menciptakan guru berkualitas, dan tentunya suatu ketika berdampak kepada pembentukan SDM berkualitas pula. Oleh sebab itu LPTK juga memiliki andil besar di dalam mempersiapkan guru yang berkualitas, berwawasan, serta mampu membentuk SDM mandiri, cerdas, bertanggung jawab dan berkepribadian.³

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.⁴

Terjalannya kinerja yang efektif dan efisien bilamana masing-masing struktur memiliki tanggung jawab dan memahami akan tugas dan kewajiban masing-masing. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas

²*Ibid.*, hlm. 60.

³*Ibid.*, hlm. 61.

⁴*Ibid.*, hlm. 63.

kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan metodologi yang digunakan, termasuk alat media pendidikan yang harus dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.⁵

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan *nawaitu* yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik.⁶

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* kinerja adalah “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.⁷ Simamora menyatakan, “kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu”.⁸

Faustino Cardoso Gomes memberikan definisi tentang kinerja atau *performance* sebagai berikut :

⁵*Ibid.*, hlm. 65.

⁶*Ibid.*, hlm. 68.

⁷Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 570.

⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 35.

*“Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period (sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).”*⁹

Syaiful Sagala mengungkapkan bahwa kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *“job performance”* yang berarti pekerjaan, perbuatan, atau penampilan, pertunjukan. Kinerja juga diartikan sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan sebelumnya). Sagala juga mengartikan bahwa kinerja yang berasal dari *performance* memiliki arti (1) melakukan, menjalankan, dan melaksanakan. (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar. (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. (5) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. (6) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja¹⁰

Kinerja atau *performance* merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. seseorang yang membuah hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.¹¹

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

⁹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 1997), hlm. 35.

¹⁰Syaiful Sagala, *Manajmen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: 2000), hlm. 180.

¹¹*Ibid.*, hlm. 63.

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹²

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut, penulis setuju dengan pengertian di atas bahwa kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diembannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Sedangkan pengertian guru dapat dijelaskan bahwa kata guru dalam bahasa Arab disebut *Mu'allim* dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan *teacher* yang memiliki arti *A person whose occupation is teaching others*, yaitu seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.¹³

Menurut Djamarah guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushala, rumah, dan sebagainya.¹⁴

Dalam Islam guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), maupun psikomotorik (karsa).¹⁵

¹²Moehariono, *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 61.

¹³Muhabbin Syah, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 222.

¹⁴Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 31.

¹⁵Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), hlm. 74-75

Guru di jaman sekarang sudah mendapat arti yang luas dalam masyarakat. Semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut guru, misalnya: guru silat, guru senam, guru mengaji, guru menjahit, dan sebagainya.¹⁶ Namun dalam pembahasan berikutnya, guru yang dimaksud adalah seseorang yang mengajar di sebuah lembaga pendidikan, terutama di sekolah/ madrasah.

Menurut *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional* No. 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2 dinyatakan bahwa pendidik (*guru*) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁷

Menurut *Undang-undang Guru dan Dosen UU No. 14 tahun 2005*, yang disebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁸

Dengan demikian guru adalah seseorang yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya.

Untuk menjadi seorang guru seseorang dituntut memiliki keahlian sebagai guru yang disebut dengan kompetensi. Dalam *Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen* Bab IV Pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa

¹⁶Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 138.

¹⁷Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan disahkan Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 31.

¹⁸Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan disahkan Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005* (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2006), hlm. 3.

kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan keguruan, untuk melaksanakan profesinya tersebut, guru dihadapkan pada berbagai tugas dengan tuntutan kinerja yang optimal.¹⁹

Mengacu pada deskripsi dan analisis kritis tentang konsep dan teori yang telah diuraikan di atas, dapat dikatakan kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kinerja bagi guru adalah segala yang berkaitan dengan tugas mereka yaitu tugas rutin sebagai seorang yang berkewajiban melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah yang dituntut untuk melakukan perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa.²⁰

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

¹⁹Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen*, *Op.Cit*, hlm. 11.

²⁰Hamzah. B. Uno, dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksar, 2012), hlm. 69.

dengan baik, dan sebagai penilai/evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian hasil belajar siswa.²¹

Kinerja mengajar tidak hanya ditinjau dari bagaimana pengajar atau guru tersebut menjelaskan pelajaran. Ia harus tahu bagaimana menghadapi peserta didik, membantu memecahkan masalah, mengelola kelas, menyusun rencana pelajaran, menentukan metode atau media, atau bahkan menjawab pertanyaan dengan bijaksana. Satu hal yang jelas jika seorang pengajar hendak mengajar, maka ia diminta untuk menyiapkan satuan pelajaran (satpel) atau *lesson plan*. Penyusunan satpel ini terkait dengan rencana yang ia harus siap berkomunikasi di kelas. Agar satpel tersusun dengan baik, pengajar memerlukan landasan berpikir atau bekal ilmu yang mendukung penyusunan satuan pelajaran tersebut. Bahkan ia harus siap berkomunikasi di kelas dengan baik, memikirkan kegiatan apa yang harus dilakukan peserta didik agar mereka dapat mencerna isi pelajaran dengan sebaik-baiknya.²²

Jadi dapat dipahami bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar dapat dinyatakan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: perencanaan pengajaran, kemampuan mengelola pembelajaran dan menilai proses belajar mengajar.

²¹Wina Sanjaya, *Strategi pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 13.

²²Dewi Salma Prawiradilaga, *Prinsip Desain Pembelajaran*, (Jakarta: Kenaca, 2008), hlm. 3

Adapun kinerja guru dalam mendesain atau membuat perencanaan pengajaran meliputi penentuan tujuan mengajar, pemilihan materi sesuai dengan waktu, strategi optimum, alat dan sumber, dan evaluasi.²³

Perencanaan pengajaran membantu guru mengarahkan langkah dan aktivitas serta kinerja yang akan ditampilkan dalam proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan. Sekurang-kurangnya dalam perencanaan pengajaran yang diwujudkan dalam bentuk satuan pembelajaran itu tercakup unsur-unsur tujuan mengajar yang diharapkan, materi/bahan pelajaran yang akan diberikan, strategi/metode mengajar yang akan diterapkan dan prosedur evaluasi yang dilakukan dalam menilai hasil belajar siswa.²⁴

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah dikemukakan beberapa langkah atau aktivitas yang merupakan perilaku guru dalam mempersiapkan atau menyusun rencana pengajaran yaitu sebagai berikut:

Pertama, mengidentifikasi secara cermat pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang telah digariskan dalam kurikulum untuk dijadikan satuan bahasan yang akan diajarkan.

Kedua, menentukan kelas atau semester dan alokasi waktu yang akan digunakan dalam mengajarkan satuan bahasan yang telah diidentifikasi.

Ketiga, merumuskan tujuan Intruksional umum (TIU) atau memindahkan rumusan TIU yang terdapat dalam kurikulum kedalam ke dalam satuan pelajaran.

²³Syafaruddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), hlm. 85.

²⁴*Ibid.*

Keempat, merumuskan tujuan intruksional khusus (TIK) secara spesipik, operasional, jelas, relevan berdasarkan tujuan intruksional umum (TIU).

Kelima, merinci materi pelajaran yang didasarkan kepada bahan pengajaran dalam kurikulum dan TIK yang hendak dicapai.

Keenam, merencanakan kegiatan belajar mengajar secara cermat, jelas, tegas, sistematis, logis sesuai dengan TIK yyang hendak dicapai dan materi pelajaran yang akan disampaikan, yang meliputi strategi, metode dan pokok-pokok kegiatan siswa-guru.

Ketujuh, mempersiapkan dan melakukan variasi kegiatan sesuai dengan tuntunan interaksi belajar mengajar, motivasi dan kebutuhan siswa lainnya.

Kedelapan, memilih alat peraga, sumber bahan dari buku dan masyarakat yang didasarkan kepada : tujuan intruksional, (TIK) yang hendak dicapai, bahan pengajaran yang akan disajikan, kegiatan belajar mengajar, dan strategi intruksional yang dikembangkan, serta mengemukakan dengan jelas sumber dan alat tersebut (pengarang, nama buku, penerbit, tahun, dan lain-lain).

Kesembilan, merancang secara teliti prosedur penilaian atau evaluasi sesuai dengan Tujuan Intruksional Khusus (TIK) yang hendak dicapai.

Kesepuluh, menggunakan bahasa yang jelas, mudah dipahami dan ditulis menurut ketentuan yang berlaku

Kesebelas menyusun rencana pengajaran sesuai dengan bentuk yang dirancang prosedur pengembangan sistem intruksional (PPSI), semua ini tertung pada RPP, Prota, Prosem, dan Silabus.²⁵

Setelah rencana pengajaran atau satuan pelajaran siap disusun, langkah selanjutnya yang akan dikerjakan oleh guru yaitu melaksanakan proses belajar mengajar di kelas atau mengelola pembelajaran.

Sedangkan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai berikut:

1. Menggunakan metode pengajaran

Apabila telah ditetapkan satu tujuan khusus, maka persoalan selanjutnya bagi seorang guru menetapkan suatu cara yang memberikan jaminan tertinggi akan tercapainya tujuan itu sebaik-baiknya.

Secara umum, pemilihan suatu metode mengajar dipengaruhi oleh tujuan intruksional. Hal ini dapat mencakup (1) penerimaan pengetahuan yang berupa fakta, konsep, prinsip, (2) aplikasi pengetahuan atau penerimaan keterampilan dan tujuan yang bersifat efektif atau motivasional yaitu berhubungan dengan pengembangan atau perubahan sikap atau perasaan.

Selain itu yang harus diperhatikan seorang guru dalam memilih metode adalah keadaan siswa yang mengikuti proses belajar mengajar. Setiap guru haruslah selalu menyadari adanya kenyataan bahwa senantiasa terdapat perbedaan-perbedaan individu di kalangan para siswanya.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 86-87.

Dalam penggunaan metode mengajar setiap guru wajib mengetahui dan menguasai metode yang akan digunakannya. Sebagai indikator apakah seorang guru tersebut mengetahui dan menguasai metode yang dipilihnya untuk menyampaikan materi pembelajaran, maka ia akan melaksanakan metode mengajar tersebut dengan langkah-langkah yang benar menurut teori penggunaannya.²⁶

2. Menggunakan alat pengajaran

Alat pengajaran adalah segala alat yang dapat menunjang keefektifan dan efisiensi pengajaran. Alat pengajaran sering pula diartikan dengan istilah sarana belajar atau sarana pengajaran. Alat pengajaran ini dapat mempengaruhi tingkah laku siswa sebab alat pengajaran juga termasuk bagian dari sumber pengajaran.

Pada dasarnya penggunaan alat pengajaran tidak terlepas dari prinsip dan kriteria pemilihan, yaitu: pertama adanya kejelasan dan ketegasan tujuan pemilihan, apakah alat yang akan dipilih itu untuk alat bantu belajar siswa. Kedua adanya keharusan pemahaman tentang karakteristik alat pengajaran, baik dari segi pembuatan, fungsinya, dan cara penggunaannya oleh guru atau. Ketiga adanya berbagai alat pengajaran yang dapat diperbandingkan. Kemudian kriteria yang perlu diperhatikan di dalam memilih alat pengajaran meliputi (1) kesesuaian alat pengajaran yang dipilih dengan materi pengajaran atau jenis kegiatan yang akan dilakukan oleh siswa, (2)

²⁶*Ibid.*, hlm. 88.

kemudahan dalam perolehan alatnya dan kemudahan dalam perancangannya, (3) kemudahan dalam penggunaannya, (4) terjamin keamanan dalam penggunaannya, (5) kemampuan dana untuk pengadaannya, (6) kemudahan dalam penyimpanan dan pemeliharannya dan sebagainya.²⁷

3. Menggunakan Media Pembelajaran

Fungsi media dalam proses belajar mengajar tidak hanya sebagai alat yang digunakan oleh guru, tetapi juga mampu mengkomunikasikan pesan kepada peserta didik. Pada dasarnya fungsi media adalah menumbuhkan motivasi peserta didik, dapat mengingat pelajaran dengan mudah, peserta didik menjadi aktif dalam merespon, memberi umpan balik dengan cepat, mendorong peserta didik untuk melaksanakan kegiatan praktek dengan cepat. Intinya adalah bahwa penggunaan media itu merupakan cara untuk memotivasi dan berkomunikasi dengan peserta didik agar lebih efektif.²⁸

Penggunaan media tidak pula terlepas dari pertimbangan faktor efektifitas dan efisien. Keefektifan berkenaan dengan hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi berkenaan dengan proses pencapaian hasil tersebut.

Keefektifan dalam penggunaan media meliputi apakah dengan menggunakan media tersebut informasi pengajaran dapat diserap oleh siswa dengan optimal sehingga menimbulkan perubahan tingkah lakunya. Sedangkan efisiensi meliputi apakah dengan menggunakan media tersebut,

²⁷*Ibid.*, hlm. 89.

²⁸*Ibid.*, hlm. 90.

waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut sedikit. Ada media yang dipandang sangat efektif untuk mencapai tujuan, namun proses pencapaiannya tidak efisien, baik dalam pengadaannya maupun dalam penggunaannya. Demikian pula sebaliknya, ada media yang efisien dalam pengadaan, namun tidak efektif dalam mencapai hasilnya. Dengan demikian dalam memilih media pengajaran guru sedapat mungkin harus menekan jarak diantara keduanya.²⁹

4. Bahan pembelajaran

Materi atau bahan pelajaran sebenarnya merupakan komponen kurikulum yang amat penting, bahan atau materi menyangkut jawaban terhadap pertanyaan, apa yang akan diajarkan. Materi atau bahan seringkali tidak diperlihatkan, artinya, materi seringkali diambil saja dari buku teks yang berlimpah-limpah tersedia, tanpa mengaitkannya dengan tujuan pendidikan, tujuan kurikulum, atau dengan tujuan intruksional.

Secara umum bahan pembelajaran meliputi tiga komponen utama yakni ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap (nilai-nilai) atau kognitif, psikomotorik, dan afektif.³⁰

Dari uraian di atas maka dapat dipahami bahwa kinerja guru dalam mendesain atau membuat perencanaan pengajaran meliputi penentuan tujuan mengajar, pemilihan materi sesuai dengan waktu, strategi dan metode, alat dan

²⁹*Ibid.*, hlm. 92.

³⁰*Ibid.*

sumber, dan evaluasi. Sedangkan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran meliputi menggunakan metode yang bervariasi, alat, media dan bahan pelajaran sesuai dengan keadaan siswa.

b. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau *performance indicator*, ada yang mendefinisikan (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan. (2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.³¹

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa indikator kinerja guru adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika ia menghadapi tugas.

Dalam kaitan dengan kinerja guru, ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

³¹Moehariono, *Op.Cit*, hlm. 74.

Mengacu pada apa yang dikemukakan di atas indikator kinerja guru dapat dilihat dari 4 kompetensi yang harus dimiliki guru. Yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Melalui penilaian terhadap empat kompetensi tersebut dapat diketahui kualitas kinerja guru sebagai sosok pendidik. Berikut ini tabel keempat kompetensi guru:

| No | Kompetensi | Sub Kompetensi | Indikator |
|----|------------------------|--|--|
| 1 | Kompetensi Kepribadian | 1. Kepribadian yang mantap dan stabil. | a. Bertindak sesuai dengan norma hukum b. Bertindak sesuai norma sosial c. Bangga sebagai guru |
| | | 2. Kepribadian yang dewasa | a. Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik b. Memiliki etos kerja sebagai guru |
| | | 3. Kepribadian yang Arif | a. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, masyarakat b. Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak |
| | | 4. Kepribadian yang berwibawa | a. Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik b. Memiliki perilaku yang disenangi |
| | | 5. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan | a. Bertindak sesuai dengan norma religius (iman, takwa, jujur, ikhlas, suka menolong) b. Memiliki perilaku yang diteladani siswa |

| No | Komptensi | Sub Kompetensi | Indikator |
|----|----------------------|--|---|
| 2 | Kompetensi Pedagogik | 1. Memahami peserta didik secara mendalam | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif b. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian c. Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik |
| | | 2. Merancang pelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami landasan pendidikan b. Menerapkan teori belajar dan pembelajaran c. Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, kompetensi yang akan dicapai dalam materi ajar d. Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih |
| | | 3. Melaksanakan Pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> a. Menata latar (setting) pembelajaran b. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif |
| | | 4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> a. Merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode b. Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar c. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum |
| | | 5. Mengembangkan | <ul style="list-style-type: none"> a. Memfasilitasi peserta didik |

| | | | |
|---|------------------------|--|--|
| | | peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya | <p>untuk pengembangan berbagai potensi akademik</p> <p>b. Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik</p> <p>c. Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik</p> |
| 3 | Kompetensi Profesional | 1. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi | <p>a. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah</p> <p>b. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar</p> <p>c. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait</p> <p>d. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari</p> |
| | | 2. Menguasai struktur dan metode keilmuan | Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi |
| 4 | Kompetensi Sosial | 1. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik | Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik |
| | | 2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik | Berkomunikasi dengan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik |
| | | 3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/ wali siswa & masyarakat. | Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar |

Moh. Uzer Usman mengemukakan beberapa indikator kinerja guru untuk dapat dilihat dari peran dan tugas guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:³²

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi:
 - a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan
 - b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c) Menyusun program tahunan dan program semester
 - d) Menyusun program pembelajaran (RPP)
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi:
 - 1) Tahap pra instruksional
 - 2) Tahap instruksional
- 3) Tahap Mengelola Kelas
 - 3) Tahap menggunakan media atau sumber belajar
 - 4) Tahap evaluasi dan tidak lanjut
- 4) Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi:
 - 1) Evaluasi normatif
 - 2) Evaluasi formatif,
 - 3) Laporan hasil evaluasi,
 - 4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

³²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 10-11.

Untuk melihat apakah kinerja seorang guru sudah optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai kriteria berikut ini:

1. Kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan
2. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang rendah)
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas³³

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Untuk mendapatkan prestasi kerja seorang guru tidak dapat dilakukan seorang diri akan tetapi keterlibatan sesama teman kerja sangat dibutuhkan, bahkan suasana kerja serta kepemimpinan sangat membantu guru untuk menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai kinerja.

Berprestasinya seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hamid Darmadi menyebutkan bahwa untuk memperoleh hasil kerja yang optimal terdapat enam faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Keenam faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya. Adapun kebutuhan manusia dapat dikelompokkan menjadi lima lima tingkat. Yaitu:

³³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 202.

- a) kebutuhan fisiologis. Misalnya kebutuhan akan makan dan minum.
- b) Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman. Misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.
- c) Kebutuhan kasih sayang. Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan lawan jenis, di lingkungan keluarga, maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya rasa disayangi diterima dan dibutuhkan orang lain.
- d) Kebutuhan akan rasa harga diri. Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, penghargaan dari orang lain. Misalnya hasrat untuk mendapat penghargaan atas apa-apa yang dilakukan.
- e) Kebutuhan akan aktualisasi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada di bawahnya sudah terpenuhi dengan baik. Misalnya seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

Mulyasa menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh

pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar.³⁴

Untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan gaji yang layak sesuai kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Jika gaji guru masih rendah maka besar kemungkinan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Sebab tidak mungkin seseorang bekerja dengan baik, manakala kebutuhan makan dan anaknya yang sedang bersekolah tidak dapat dipenuhi. Seorang guru tidak akan dapat bekerja dengan baik dalam keadaan lapar.³⁵

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.

Salah satu untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan apa yang di cita-citakan guru yang diterapkan pemerintah adalah adanya program sertifikasi guru. Karna guru-guru yang telah tersertifikasi memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, dengan demikian kehidupan guru bisa lebih sejahtera dan lebih baik. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak maka kinerja guru bisa maksimal.

³⁴Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2002), hlm. 74

³⁵Ali Imran, *Pembinaan Profesional Guru di Indonesia* (Jakarta:Balai Pustaka, 1995), hlm. 220.

Terkait dengan sertifikasi, negara maju seperti Amerika telah lebih dahulu memberlakukan uji sertifikasi terhadap guru. Melalui badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)*. Badan tersebut berwenang menilai dan menentukan ijazah yang dimiliki calon pendidik, layak atau tidak layak untuk diberi lisensi pendidik.³⁶

Sertifikasi guru ternyata juga diberlakukan di Negara Asia. Di Cina telah memberikan sertifikasi guru sejak tahun 2001. Begitu juga di Filipina dan Malaysia belakangan juga telah mensyaratkan kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi bagi guru.³⁷

Jepang ternyata juga sudah memberlakukan sertifikasi guru selama 33 tahun. Sejak tahun 1974, diyakini pemerintah Jepang bahwa kemajuan bangsa harus diawali dari dunia pendidikan, syaratnya tentu saja mereka harus memiliki guru-guru yang berkualitas. Perhatian pemerintah Jepang terhadap para guru sangat besar. Setelah Jepang hancur akibat bom tentara sekutu pada tahun 1945, yang pertama dicari adalah para guru yang hidup. Kemudian, setelah diberlakukan sertifikasi guru, seorang guru di negara Matahari ini mendapat penghasilan yang relatif besar. Kabarnya, seorang guru dapat menabung senilai uang Indonesia 8 juta rupiah setiap bulan (tahun 2000 lalu). Asumsinya, jika

³⁶Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 4.

³⁷*Ibid.*, hlm. 6.

menabung saja 8 juta rupiah setiap bulan, berarti gaji para guru lebih besar dari itu sehingga hidup sejahtera.³⁸

Lalu, jika dibandingkan dengan gaji guru di Indonesia, guru hanya menerima rata-rata sekitar 1 juta rupiah sebulan, dapat kurang atau lebih sedikit. Jadi, dengan gaji yang diterima, ada sebagian guru yang bercanda “bagaimana dapat menabung, untuk keperluan hidup saja sudah habis selepas setengah bulan”, bagaimana cara untuk menyambung hidup keluarga untuk setengah bulan sisanya?”. Sebagian guru mengakui ada yang mencari objek di luar tugas mengajar, seperti menjadi guru privat, menjadi tukang ojek, yang lebih seru lagi harus menjadi langganan tukang kredit di warung, dan lain-lain. Tidak dapat dipungkiri, guru juga menjadi langganan mengambil kredit di bank untuk keperluan perbaikan rumah, anak sekolah, kredit sepeda motor, dan lain-lain.³⁹

Melihat nasib dan kesejahteraan guru yang memprihatinkan itulah, pemerintah Indonesia ingin memberikan *reward* berupa pemberian tunjangan profesional yang berlipat dari gaji yang diterima. Harapan ke depan adalah tidak ada lagi guru yang bekerja mencari objek di luar dinas karena kesejahteraannya sudah terpenuhi. Akan tetapi, syaratnya tentu saja guru harus lulus uji sertifikasi, baik guru yang mengajar di sekolah TK, SD, SMP, maupun SMA.⁴⁰

³⁸*Ibid.*, hlm. 8.

³⁹*Ibid.*, hlm. 10.

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 12.

Dari uraian di atas, tampak bahwa kecenderungan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri seseorang yang bersangkutan. Demikian halnya guru dalam melaksanakan tugas mengajar, tentu dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan yang ada dalam dirinya, bila kebutuhan dan kesejahteraan guru telah memadai, maka guru akan berusaha melakukan tugas mengajar secara optimal.

2) Minat Terhadap Tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seseorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Minat dan kemampuan terhadap sesuatu pekerjaan berpengaruh terhadap moral kerja. Dalam hal ini, minat merupakan dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis. Objek minat dapat berupa benda, kegiatan, jabatan atau pekerjaan, yang diekspresikan dengan perasaan suka atau tidak suka.⁴¹

Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan persiapan mengajar, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak mengembangkan persiapan mengajar setiap akan melakukan pembelajaran, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut disebabkan oleh pengaruh dari dalam (internal) atau dari luar dari guru (eksternal). Pengaruh eksternal bisa datang dari luar sekolah yang diciptakan kepala sekolah, suasana kerja, serta masyarakat pada umumnya.

⁴¹Hamid Darmadi, *Op.Cit*, hlm. 130.

Minat seseorang terhadap suatu objek atau tugas tertentu dapat dipahami dengan memperhatikan apa yang ditanyakan, apa yang dibicarakan pada waktu-waktu tertentu, apa yang dibaca, dan apa yang digambar/dilukis secara spontan. Oleh karena itu, minat guru terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilihat dari kerajinan dalam bekerja, keterkaitannya untuk mendalami tugas yang diberikan, dan gairahnya dalam menerima tugas-tugas dalam perasaan senang.⁴²

3) Penghargaan Atas Tugas

Penghargaan atas tugas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan suburkan rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang berkaitan. Rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab memungkinkan seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, disiplin, dan penuh kesungguhan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak memiliki kebanggaan akan sulit berkembang, dengan demikian perlu diupayakan agar setiap guru dapat memaksimalkan kinerjanya, dan menyayangi pekerjaannya.⁴³

4) Hubungan Interpersonal Sesama Guru

Hubungan interpersonal sesama guru di sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi

⁴²*Ibid.*, hlm. 132.

⁴³*Ibid.*, hlm. 133.

dengan lingkungan sosial di sekitarnya, disamping hasil perubahan yang bersifat fisik, seperti suasana kerja, dan kondisi fisik gedung sekolah. Hubungan yang intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku, dan prosedural yang otokratis berpengaruh positif terhadap moral kerja para pendidik. Oleh karena itu suasana kehidupan di sekolah harus dikondisikan sedemikian rupa, agar dapat mendukung pelaksanaan pembelajaran. Kerja sama dan jalinan silaturahmi di antara guru di sekolah merupakan kondisi penting yang harus diupayakan oleh berbagai pihak, khususnya oleh kepala sekolah. Melalui kerja sama dan jalinan silaturahmi akan dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal, bahkan dapat meningkatkan profesionalisme guru secara kolektif.⁴⁴

Di dalam hubungan sesama guru hendaknya bersifat terus terang, jujur, dan saling menghargai. Diantara sesama guru hendaknya selalu ada kesediaan untuk saling memberi saran, nasehat dalam rangka menumbuhkan jabatan masing-masing. Dan didalam menunaikan tugas dan memecahkan persoalan bersama hendaklah saling menolong dan penuh toleransi. Selain itu guru hendaknya mencegah pembicaraan yang menyangkut pribadi sesama guru.⁴⁵

5) Perhatian Kepala Sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain

⁴⁴*Ibid.*

⁴⁵Ali Imran, *Op.Cit*, hlm. 200.

di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.⁴⁶

Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dapat dilakukan kepala sekolah bersama-sama guru dan bisa juga melibatkan pegawai administrasi, untuk memecahkan berbagai masalah guna mencapai suatu keputusan. Diskusi kelompok bisa dilaksanakan di ruang guru atau kelas ketika peserta didik sudah pulang, sehingga tidak mengganggu kegiatan pembelajaran, bisa juga dilaksanakan setelah selesai rapat. Jika kegiatan ini dilaksanakan pada jam efektif, maka guru harus memberikan tugas kepada peserta didik sesuai dengan materi standar yang dibahas pada saat itu, misalnya mengadakan observasi di lingkungan sekitar sekolah. Masalah-masalah yang dapat dipecahkan dalam diskusi kelompok antara lain peningkatan profesionalisme guru, atau membahas hasil temuan kepala sekolah ketika melakukan observasi kelas.⁴⁷

Keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan (luar). Dari berbagai faktor tersebut motivasi atau perhatian kepala sekolah merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula

⁴⁶Hamid Darmadi, *Op.Cit*, hlm. 132.

⁴⁷*Ibid.*, hlm. 133.

darti pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya.⁴⁸

6) Fasilitas, seperti Perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan kinerja guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Disamping itu, layanan perpustakaan dapat memperkaya bahan-bahan yang diperlukan dalam meningkatkan profesionalismenya secara optimal. Pengadaan bahan pustaka juga harus diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, termasuk kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) sekolah dan mendukung belajar peserta didik. Untuk meningkatkan profesionalisme guru, di adakan buku-buku pegangan guru dari sumber yang relevan, sedangkan untuk mendukung belajar peserta didik diadakan buku-buku yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi, dan pendalaman materi standar.⁴⁹

Sedangkan menurut Pidarta faktor-faktor mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

a) Iklim Sekolah

Iklim sekolah memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan dan pergaulan di sekolah

⁴⁸Mulyasa, *Op.Cit*, hlm. 119.

⁴⁹Hamid Darmadi *Op.Cit*, hlm. 134.

itu. Iklim itu menggambarkan bagaimana kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara-cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu.⁵⁰

Iklim sekolah bisa negatif, atau positif. Iklim yang negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang egois, iri hati. Iklim seperti ini dikatakan negatif karena dapat menurunkan produktivitas kinerja guru. Yang dapat mendukung kinerja guru ialah iklim sekolah yang positif, artinya personalia sekolah menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan yang lain, segala persoalan yang timbul diselesaikan dengan musyawarah. Dengan iklim yang positif nampak aktivitas-aktivitas sekolah itu berjalan secara harmonis sehingga dapat memberikan rasa tenteram kepada personalia pada umumnya dan guru-guru khususnya yang bekerja di sekolah itu.⁵¹

Perasaan tenteram dikalangan guru-guru akan memberikan dampak yang positif terhadap moral kerja mereka. Moral kerja sebagai sikap individu atau kelompok terhadap kerjasama dan lingkungan pekerjaan besar disebabkan oleh kemanusiaan. Kemanusiaan yang dimaksudkan ialah perlakuan antara satu orang dengan orang lain terutama dari pihak atasan terhadap bawahan yang bersifat manusiawi.⁵²

Dari uraian di atas jelaslah bahwa iklim sekolah yang positif yang memberikan rasa tenteram kepada guru-guru dapat membuat moral kerja yang

⁵⁰Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 204.

⁵¹*Ibid.*

⁵²*Ibid.*, hlm. 205.

positif pula. Dalam keadaan seperti ini kerjasama dikalangan guru-guru dan dengan atasnya akan terjalin dengan baik. Begitu pula sikap guru terhadap pekerjaannya akan menjadi positif.⁵³

b) Proses Kenaikan Pangkat

Proses kenaikan pangkat adalah faktor lain yang mendukung kinerja guru. Karena kepangkatan ini menyangkut harga diri, kemungkinan menduduki jabatan yang baik, dan peningkatan penghasilan. Walaupun pangkat itu belum tinggi, tetapi, kalau proses pengusulannya bisa berjalan lancar, akan dapat memberikan perasaan lega pada guru bersangkutan.

Proses kenaikan pangkat perlu dilaksanakan secara objektif. Bila syarat-syarat kenaikan pangkat bagi seorang guru sudah terpenuhi, maka segeralah hal itu diproses. Dengan demikian sekolah bukan saja meminta setiap guru melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, tetapi juga melayani hak mereka secara baik. Dengan memperhatikan keseimbangan antara kewajiban dan hak bagi setiap guru akan menjamin kepuasan guru-guru.⁵⁴

c) Kesempatan Belajar Lebih Lanjut

Kesempatan belajar lebih lanjut ini dapat dilalui dengan mengikuti seminar, mengikuti penataran, mengikuti program Universitas terbuka di suatu lembaga pendidikan guru.

⁵³*Ibid.*

⁵⁴*Ibid,*

Dengan belajar lebih lanjut guru-guru akan memperoleh ilmu dan pengetahuan yang lebih dalam, dan mendapatkan keterampilan yang lebih baik, dan akan mengembangkan sikapnya secara lebih positif terhadap bidang studi yang dipelajarinya. Bila guru-guru telah banyak menerima pendidikan dalam bidangnya masing-masing, yang membuat mereka semakin ahli, dengan demikian kinerjanya akan semakin optimal.⁵⁵

Sedangkan menurut Martinis Yamin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari dua faktor. Yakni: Faktor intrinsik maupun eksterinsik. Faktor intrinsik meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi: kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual.⁵⁶

Menurut Soetopo kepemimpinan adalah “suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama”.⁵⁷

Kartini Kartono dalam bukunya “*Pemimpin dan Kepemimpinan*” mengemukakan definisi kepemimpinan dari berbagai tokoh, antara lain: 1) T. Hani Handoko mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. 2) Menurut Stoner dalam Handoko Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh

⁵⁵*Ibid.*, hlm. 206-207.

⁵⁶Martinis Yamin, *Op.Cit*, hlm. 129.

⁵⁷Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1982), hlm. 1.

pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.⁵⁸

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

Kepemimpinan ini meliputi: dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. Faktor tim: meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah,. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: iklim sekolah.

2. Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi Guru

Secara bahasa, sertifikasi adalah pemberian sertifikat kepada pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi.⁵⁹

Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan pedagogik dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi

⁵⁸Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1992), hlm. 49.

⁵⁹Kunandar, *Guru Profesional dan implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru* (Jakarta: Rawali Pers, 2009), hlm. 79.

sosial dan kepribadian. Sertifikasi guru sebagai 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 memiliki sertifikasi pendidik.⁶⁰

Suyatno mengatakan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesi guru. Sertifikat adalah dokumen resmi yang menyatakan informasi di dalam dokumen itu adalah benar adanya, sertifikasi adalah proses pembuatan dan pemberian dokumen tersebut. Guru yang telah mendapat sertifikat berarti telah mempunyai kualifikasi mengajar seperti yang dijelaskan di dalam sertifikat itu.⁶¹

Sedangkan menurut Winarno Surakhmad sertifikasi guru adalah sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.⁶²

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru* (Jakarta: Pt Indeks, 2008), hlm. 2.

⁶² Winarno Surakhmad, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Jakarta: Toha Putra, t.th), hlm. 33-34.

pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji coba kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.⁶³

Dari pengertian di atas maka dapat dipahami sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

b. Landasan Hukum Sertifikasi Guru

Dasar hukum tentang perlunya sertifikasi guru dinyatakan dalam pasal 8 Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Kualifikasi yang dimaksud sebagaimana dalam undang-undang guru dan dosen pasal 8 harus melalui pendidikan tinggi program sarjana diploma empat.⁶⁴

Demikian juga dilihat dalam peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pasal 29 (ayat 1-6) profesi guru PAUD sampai tingkat SMA sederajat harus diploma empat (D-IV) atau serjana (S-1).⁶⁵

⁶³E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), hlm. 34.

⁶⁴Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Op.Cit*, hlm. 18.

⁶⁵Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintahan RI Tentang Pendidikan*, (Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), hlm. 88.

Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Pasal yang mengatakannya adalah pasal 1 ayat (1) yang berbunyi sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan. Dan (2) sertifikasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4).⁶⁶

Dari beberapa pasal di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu jelas bahwa sertifikasi disahkan oleh pemerintah karena sudah mempertimbangkan beberapa hal, guna mensejahterakan para pendidik dalam meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik profesional.

c. Syarat Sertifikasi Guru

Adapun syarat sertifikasi bagi guru adalah:⁶⁷

- 1) Memenuhi standar akademik (S1 atau D4) Kualifikasi akademik dibuktikan dengan pemilikan ijazah pendidikan tinggi
- 2) Penguasaan terhadap kompetensi. meliputi:
 - a) kompetensi pedagogik yang terdiri dari: Pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

⁶⁶Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Op.Cit*, hlm. 20.

⁶⁷Kunandar, *Op.Cit*, hlm. 83.

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- b) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c) Kompetensi Profesional merupakan penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- d) Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

3) Masa Kerja

Berkaitan dengan persyaratan masa kerja maka kualifikasi ini dihitung selama menjadi guru. Sementara untuk guru PNS, maka masa kerja dihitung mulai dari diterbitkannya surat keterangan melaksanakan tugas berdasarkan SK CPNS. Penghitung masa kerja guru non-PNS adalah selama guru mengajar. Masa mengajar ini dibuktikan dengan surat keputusan dari sekolah berdasarkan surat pengangkatan dari yayasan.⁶⁸

⁶⁸Bedjo Sujanto, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2009), hlm.

4) Beban Mengajar

Untuk kualifikasi beban mengajar, jumlah jam wajib mengajar guru adalah 24 jam tatap muka. Kualifikasi ini berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) dan Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional). Pada kenyataannya, banyak guru yang mengalami kesulitan untuk memenuhi kriteria tersebut. Untuk mengatasi permasalahan ini maka seorang guru dapat melakukan kegiatan untuk jumlah wajib mengajar dengan cara:

- a) Mengajar di sekolah lain yang memiliki izin operasional pemerintah atau pemerintah daerah
- b) Melakukan *team teaching* sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku.

Ada kondisi tertentu yang menyebabkan guru tidak dapat memenuhi kewajiban mengajar 24 jam. Contohnya adalah guru yang mengajar di daerah terpencil. Untuk kasus ini guru harus mendapat persetujuan tertulis dari menteri pendidikan nasional atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini sesuai dengan Permendiknas No. 18 Tahun 2007 Pasal 6 ayat (4).⁶⁹

5) Prestasi yang dicapai

6) Sehat Jasmani dan Rohani dibuktikan dengan keterangan dokter

7) Usia

8) Dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional⁷⁰

⁶⁹*Ibid.*, hlm. 18.

⁷⁰Kunandar, *Op.Cit*, hlm. 84.

d. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Pada dasarnya pelaksanaan sertifikasi guru mempunyai banyak tujuan. Berikut ini beberapa tujuan utama sertifikasi guru adalah:⁷¹

- 1) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan menjadikan tujuan pendidikan nasional
- 2) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- 3) Meningkatkan martabat guru
- 4) Meningkatkan profesionalitas guru.

Adapun manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut. *Pertama*, melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. *Ke dua*, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. *Ke tiga*, menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai control mutu bagi pengguna layanan pendidikan. *Ke empat*, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.⁷²

⁷¹*Ibid.*, hlm. 9.

⁷²Masnur Muslich, *Op.Cit*, hlm. 9.

3. Prosedur Sertifikasi Guru

Secara umum prosedur pelaksanaan sertifikasi guru dapat ditempuh dengan dua cara, yaitu penilaian portofolio dan melalui jalur pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini:

a. Jalur penilaian portofolio

Pada jalur ini guru yang akan menjadi peserta sertifikasi menyiapkan folder berisi dokumen-dokumen prestasi selama mengajar berdasarkan pedoman penyusunan yang telah ditetapkan. Pemerintah menunjuk LPTK untuk melakukan penilaian portofolio dari calon peserta sertifikasi. Lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini:

- 1) Guru melengkapi dokumen-dokumen sebagai portofolio berdasarkan pedoman penyusunan yang ada.
- 2) Dokumen-dokumen tersebut, setelah dikemas dengan rapi, diserahkan kepada dinas pendidikan kota/kabupaten agar diteruskan kepada rayon LPTK tertunjuk guna dilakukan penilaian
- 3) Peserta sertifikasi dinyatakan lulus dan diberikan sertifikat pendidik jika hasil penilaian portofolionya memenuhi standar terendah kelulusan
- 4) Jika hasil penilaian portofolio peserta telah mencapai standar kelulusan, tetapi masih terdapat kekurangan secara administratif (MA). Ijazah yang belum dilegalisasi adalah salah satu contoh kekurangan dari sisi administrasi
- 5) Jika skor penilaian portofolio peserta tidak memenuhi standar minimal kelulusan maka rayon LPTK menawarkan dua pilihan berikut:

- a) Melengkapi MS (Melengkapi Subtansi) bagi peserta dengan pencapaian skor 841-849. Kekurangan portofolio ini bisa dilakukan dengan kegiatan yang berhubungan dengan profesi pendidik. Namun jika peserta tidak bisa melengkapinya dalam waktu satu bulan maka ia akan dikirim untuk mengikuti pendidikan dan latihan profesi guru
- b) Mengikuti PLPG dengan cakupan empat kompetensi guru dan diakhiri dengan uji kompetensi. Peserta yang lulus uji kompetensi akan menerima sertifikat pendidik. Sementara peserta yang tidak lulus ujian akan diberikan kesempatan ujian dua kali (hanya untuk materi yang belum lulus). Apabila peserta tetap tidak lulus pada ujian ulang kedua maka ia akan dikembalikan ke dinas pendidikan kota/kabupaten.⁷³

b. Jalur Pendidikan

Sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan ditampilkan dalam berikut ini:

- 1) Calon peserta yang berbekal bekas lengkap mendaftar ke dinas pendidikan kabupaten/kota
- 2) Dinas pendidikan terkait menyaring calon peserta berdasarkan kelengkapan administratif
- 3) Rekap calon peserta sertifikasi melalui jalur pendidikan beserta dokumen kelengkapannya dikirimkan ke Ditjen Dikti

⁷³Masnur Muslich, *Op.Cit*, hlm. 23.

- 4) LPTK bekerjasama dengan Ditjen Dikti melakukan seleksi akademik. Ditjen dikti pula yang menetapkan jumlah peserta pada masing-masing LPTK penyelenggara
- 5) Pada peserta yang lolos seleksi akademik wajib mengikuti pemetaan kemampuan awal agar diketahui berupa jumlah SKS yang harus diselesaikan peserta selama perkuliahan
- 6) Masa perkuliahan di LPTK akan ditempuh dalam dua semester . Agar bisa mengikuti uji kompetensi di akhir kuliah, peserta didik harus lulus semua mata kuliah yang ada
- 7) Uji kompetensi hanya boleh diikuti oleh peserta yang lulus semua mata kuliah. Mereka akan langsung mendapat sertifikat pendidik. Sementara peserta yang gagal satu atau lebih mata kuliah diperbolehkan mengikuti pemantapan dan remedi maksimal sebanyak dua kali.
- 8) Jika terdapat peserta yang tetap gagal dalam kedua ujian ulang maka peserta tersebut akan dikembalikan ke dinas pendidikan Kabupaten/Kota untuk dibina lebih lanjut.⁷⁴

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah merupakan kajian terhadap hasil-hasil penelitian. Adapun penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah: Skripsi Nur Hamimah (Nim: 07.310 0034) “Pengaruh Sertifikasi Terhadap

⁷⁴Bedjo Sujanto, *Op.Cit*, hlm. 29.

Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Negeri 1 Padangsidempuan”.⁷⁵

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh sertifikasi dalam meningkatkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam di SMK Negeri 1 Padangsidempuan, hal ini dibuktikan dengan beberapa bukti, antara lain: Rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik semakin besar, termotivasi untuk melaksanakan tugas, bisa menguasai media, materi pembelajaran, metode dan memilih sumber yang sesuai dengan materi pembelajaran.

Hubungannya dengan penelitian ini adalah penulis ingin menilai sejauh mana pengaruh sertifikasi terhadap profesionalitas kinerja mereka, apakah ada peningkatan kinerja mereka sebelum dan sesudah sertifikasi.

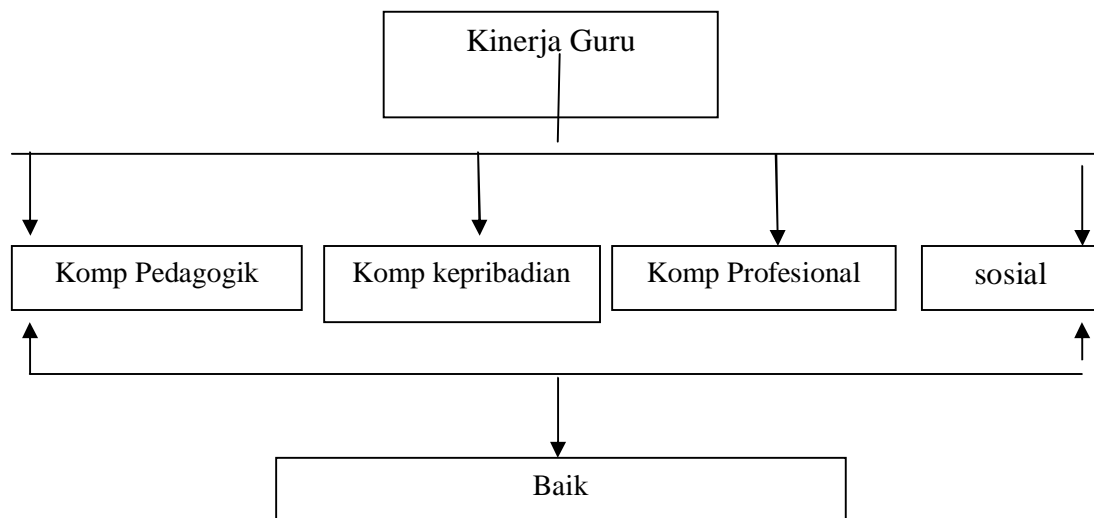
C. Kerangka Pikir

Guru merupakan peran utama dalam pembangun pendidikan, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru juga merupakan komponen ataupun unsur yang paling berpengaruh untuk terwujudnya tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan, maka perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas atau mutu guru. Salah satu upaya meningkatkan kualitas atau mutu guru adalah melalui program sertifikasi. Yang mana salah satu tujuan daripada program sertifikasi

⁷⁵Nur Hamimah, “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Negeri 1 Padangsidempuan” (Sikripsi, STAIN Padangsiidmpuan, 2007), hlm. 60.

adalah meningkatkan kompetensi guru. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. Dengan demikian kinerja guru adalah sebagai tolak ukur untuk mencapai atau meraih tujuan pendidikan.

Guru sebagai peran utama pendidikan, atau yang menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dalam proses belajar mengajar harus memiliki empat persyaratan kompetensi. Diantaranya kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan kompetensi sosial. Apabila guru memiliki empat kompetensi tersebut maka guru kan memiliki kualitas kinerja guru sebagai sosok pendidik. Seperti yang digambarkan dalam skema berikut:



Dari kerangka pikir tersebut yang dimulai dari kinerja guru sebagai pembangunan pendidikan, atau yang sangat menentukan keberhasilan peserta didik, maka peneliti ingin meneliti secara langsung bagaimana sebenarnya kinerja

guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan, apakah ada perbedaan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi atau manakah yang lebih optimal kinerjanya. Dan kondisi inilah yang mendorong penulis mengangkat sebuah judul penelitian dengan judul “Studi Perbandingan Kinerja Guru yang Tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas”.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti. Hipotesis dapat juga diartikan sebagai rumusan jawaban atau kesimpulan penelitian bersifat sementara yang masih diuji dengan data yang terkumpul melalui penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

H_a = Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas berada di Jln. KH. Dewantara No 74 Sibuhuan, tepatnya di daerah Padang Luar. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 20 Desember 2013 sampai 26 Maret 2013.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Apabila dilihat dari jenis penelitiannya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif komparatif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menggambarkan, serta menemukan persamaan dan perbedaan tentang benda, tentang orang, tentang prosedur kerja, tentang ide, kritik terhadap orang, kelompok, terhadap suatu ide atau suatu prosedur kerja sesuai dengan apa adanya, dengan menggunakan analisis statistik ¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek di dalam wilayah penelitian dijadikan subjek penelitian.² Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan yang

¹Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 274.

²Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Al-Fabeta, 2011), hlm. 46.

berjumlah 39 orang guru. Jumlah guru yang tersertifikasi 13 orang, dan yang belum tersertifikasi 26 orang guru. Dengan demikian populasi penelitian ini terbagi atas tingkatan-tingkatan atau strata. Yakni guru yang tersertifikasi 13 orang guru, dan guru yang belum tersertifikasi 26 orang guru.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari subjek penelitian dipilih dan dianggap mewakili keseluruhan.³ Penelitian ini terdiri dari dua sampel yakni guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. sampel dari guru yang tersertifikasi 13 guru, guru yang belum tersertifikasi berjumlah 26 guru.

Agar lebih mudah memperoleh data serta hasil yang dilakukan, dan dapat dibandingkan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional sampel*, atau sampel imbangan. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan untuk menyempurnakan penggunaan teknik sampel berstrata atau sampel wilayah. Adakalanya banyaknya subjek yang terdapat pada setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representif, pengambilan subjek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah.⁴

D. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis memakai instrumen Kuesioner atau angket. Yang mana angket adalah sejumlah

³*Ibid.*

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta:Rineka Cipta, 2006), hlm. 139.

pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁵ Yakni pertanyaan yang diajukan kepada sampel penelitian untuk memperoleh data tentang kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi masing-masing sebanyak 25 item. Angket yang bersifat positif diberikan skor 4 untuk option SL, 3 untuk option SR, 2 untuk option KD, dan 1 untuk option TP, sedangkan angket yang sifatnya negatif diberikan skor 1 untuk skor option SL, 2 untuk option SR, 3 untuk option KD, dan 4 option TP.

E. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data tentang apakah ada perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan sebelum masuk ke rumus t-test terlebih dahulu penulis kemukakan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Tahap Pertama

Setelah data terkumpul dari lapangan, pekerjaan selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut agar dapat digunakan untuk menjawab problematika atau permasalahan yang telah diajukan sebelumnya. Model tahapan analisis kuantitatif tahap pertama ini adalah sebagai berikut:

a. Pengolahan data (*editing* atau *koding*)

Sebelum data diolah, data tersebut perlu diedit lebih dahulu. Dengan perkataan lain, data atau keterangan yang telah dikumpulkan dalam daftar

⁵*Ibid.*, hlm. 151.

angket perlu dibaca sekali lagi dan diperbaiki jika di sana sini terdapat hal-hal yang salah atau yang masih meragukan. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka, untuk mempermudah analisis, maka jawaban-jawaban tersebut perlu diberi kode. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengedit data adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah data sudah lengkap dan sempurna?
- 2) Apakah data sudah cukup jelas?
- 3) Apakah semua jawaban dapat dipahami?
- 4) Apakah semua data sudah cukup konsisten?

b. Tabulasi

Membuat tabulasi termasuk dalam kerja memproses data. Membuat tabulasi tidak lain adalah memasukkan data ke dalam tabel-tabel, dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam beberapa kategori.

c. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian dalam rangka penemuan hasil.

Setelah data diolah dan dimasukkan ke dalam tabel tahap berikutnya adalah menganalisis atau menguji data tersebut dengan analisis kuantitatif atau analisis statistik. Dengan demikian analisis yang dibuat akan sesuai dengan keinginan untuk memecahkan masalah.⁶

⁶Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 346-355.

2. Tahap Kedua

Adapun sistematika pelaksanaan analisis data pada tahap ini adalah dalam penelitian ini menggunakan analisis komparatif menggunakan uji statistik dengan rumus t-test. Prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi Hipotesis, sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

H_a = Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

Sebelum pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu uji varians data dari dua sampel homogen atau tidak. Pengujian homogenitas varians digunakan uji F dengan rumus berikut:⁷

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

Setelah data diketahui homogenitas atau tidak, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan t-test.

b. Uji Hipotesis

Terdapat beberapa rumus t-test yang digunakan untuk pengujian hipotesis, berikut ini pedoman penggunaannya:

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 1999), hlm. 198.

1) Bila $n_1 \neq n_2$, varians homogen dapat digunakan rumus t-tes dengan pooled varians. Derajat kebebasannya (dk) $n_1 + n_2 - 2$. Adapun rumusnya pooled varians sebagai berikut:⁸

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

2) Bila $n_1 \neq n_2$ dan varians tidak homogen untuk ini digunakan dengan t-tes dengan separated varians. harga t sebagai pengganti t-tabel dihitung dari selisih harga t-tabel dengan dk $(n_1 - 1)$ dan dk $(n_2 - 1)$ dibagi dua, dan kemudian ditambahkan dengan harga t yang terkecil. Contoh: $n_1 = 25$, berarti 24, maka harga t tabel = 2, 797 $n_2 = 133$, dk = 12 harga t tabel = 3, 005 (untuk kesalahan 1 %, uji dua pihak). Jadi harga t bael yang digunakan adalah 3, 055-2,797 = 0, 208. Selanjutnya harga ini ditambah dengan harga t yang terkecil. Jadi 0,208 + 2, 797 = 2, 923. harga t = 3, 005 ini adalah sebagai pengganti harga t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:⁹

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

3) Bila jumlah anggota sampel $n_1 = n_2$ dan varians homogen maka dapat digunakan rumus t-test baik baik untuk separated, maupun pool varians. Untuk melihat harga t-tabel digunakan dk = $n_1 + n_2 - 2$.

⁸ *Ibid.*, hlm. 197-198.

⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm.135.

4) Bila $n_1 = n_2$ varians tidak homogen, dapat digunakan rumus separated varians dan polled varians. Dengan dk n_1-1 atau n_2-1 . Jadi dk bukan n_1+n_2-2

Adapun rumus polled varians sama seperti nomor 1 (satu) di atas, dan rumus dan separated varians sama seperti nomor 2 (dua) di atas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini:¹⁰

Rumus polled varians:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

Rumus separated varians

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

Keterangan:

t= t-tes

\bar{x} = nilai rata-rata kelas

n= banyak sampel

s= simpangan baku sampel

Setelah diketahui rumus mana yang dipakai maka selanjutnya mencari nilai simpangan baku sampel (S) yan terdapat pada rumus t-test tersebut, dengan rumus:¹¹

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X_1 - \bar{X})^2}{n-1}}$$

¹⁰*Ibid.*, hlm. 136.

¹¹*Ibid.*, hlm. 50-51.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan berdiri sendiri pada tahun 1993. Sebelum menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan, pada awalnya sekolah ini bernama Madrasah Aliyah Negeri Pemerintah Daerah Tapanuli Selatan (MAN PEMDA) yakni mulai tahun 1979-1993. Pada Tahun 1993 keluar UU. No.2/1993 yang menyatakan sekolah ini resmi menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan setelah keluar SK menteri persamaan Aliyah dengan SMA. Mulai dari tahun 1993 ini sampai sekarang sekolah ini disebut dengan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan. Pada awalnya Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan terdiri dari tiga jurusan, yaitu jurusan IPA, IPS, dan IPB (Ilmu Pengetahuan Bahasa). Akan tetapi pada tahun 2009 yakni pada masa jabatan Bapak H. Pangurabaan M.Pd jurusan IPB ditutup sampai sekarang. Pada saat sekarang ini Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan dipimpin oleh Bapak Drs. H. Baharuddin M.Pd.¹

Secara umum Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan mempunyai luas $\pm 8882M^2$ dengan perincian sebagai berikut: bangunan gedung $2360M^2$, halaman

¹Hasil Wawancara dengan Bapak Baharuddin M.Pd/Kepala MAN Sibuhuan, 20 Maret, 2013.

tanah 3200M², lapangan olah raga 663M², kebun 1608M², dan yang lain-lainnya 1051M².

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan mempunyai batas-batas.

Adapun batas-batasnya adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Timur berbatasan dengan sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MtsN) Sibuhuan
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan kmenag Padang Lawas
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan kantor kejaksaan Padang Lawas
- d. Sebelah Utara berbatasan dengan Jalan Raya Lalu Lintas Riau²

Adapun Visi & Misi sekolah ini adalah sebagai berikut:

VISI: Terwujudnya manusia yang berkualitas beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, berilmu, terampil, dan memiliki daya saing dan teknologi serta mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan beragama, masyarakat, berbangsa dan bernegara.

Misi: (1) Menciptakan Pendidikan yang Islami dan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman. (2) Melaksanakan kurikulum yang mampu memenuhi kebutuhan anak didik dan masyarakat yang mengarah kepada peningkatan mengamalkan ajaran Islami. (3) Menyiapkan anak didik yang berkompentensi melalui tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya. (4) Melaksanakan proses pembelajaran yang menghasilkan lulusan yang berprestasi.

²*Ibid.*

2. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

Sarana prasarana adalah sesuatu yang dipandang urgen dalam suatu lembaga pendidikan. Dalam menyelenggarakan pendidikan, maka hal yang tidak dapat diabaikan adalah masalah sarana dan prasarana pendukung pendidikan itu sendiri. Sebagai sebuah sekolah yang berada di bawah pengelolaan Departemen Agama, MAN Sibuhuan memiliki sarana dan prasarana atau fasilitas sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:³

TABEL 2. I
Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

| No | Sarana dan Fasilitas | Jumlah |
|----|--|--------------------------------|
| 1 | Ruang Kepala Sekolah | 1 lokal |
| 2 | Ruang Guru | 1 Lokal |
| 3 | Ruang Belajar | 15 Lokal |
| 4 | Ruang UKS | 1 lokal |
| 5 | Ruang Tata Usaha | 1 Lokal |
| 6 | Perpustakaan | 1 lokal |
| 7 | Mushollah | 1 Lokal |
| 8 | Laboratorium Bahasa | 1 Lokal, ditambah 1 unit TV |
| 9 | Laboratorium komputer | Terdiri dari 30 unit komputer, |
| 10 | Laboratorium Fisika | 1 Lokal |
| 11 | Laboratorium Biologi | 1 Lokal |
| 12 | Laboratorium Kimia | 1 Lokal |
| 13 | Ruang OSIS | 1 Lokal |
| 14 | Lapangan Olahraga | Memadai |
| 15 | Sarana seni Budaya | 2 jenis, nasyid dan gitar |
| 16 | Koperasi | 1 |
| 17 | Meja biasa | Ada /memadai |
| 18 | Kursi biasa | Ada/ memadai |
| 19 | Papan tulis putih (<i>white board</i>) | Ada/memadai |
| 20 | Papan data | Ada/memadai |
| 21 | Kantin | 3 |
| 22 | Tempat Parkir | 2 |

³Hasil Wawancara dengan Masdariana/Kepala Tata Usaha MAN Sibuhuan, 20 Maret, 2013.

3. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di MAN Sibuhuan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:⁴

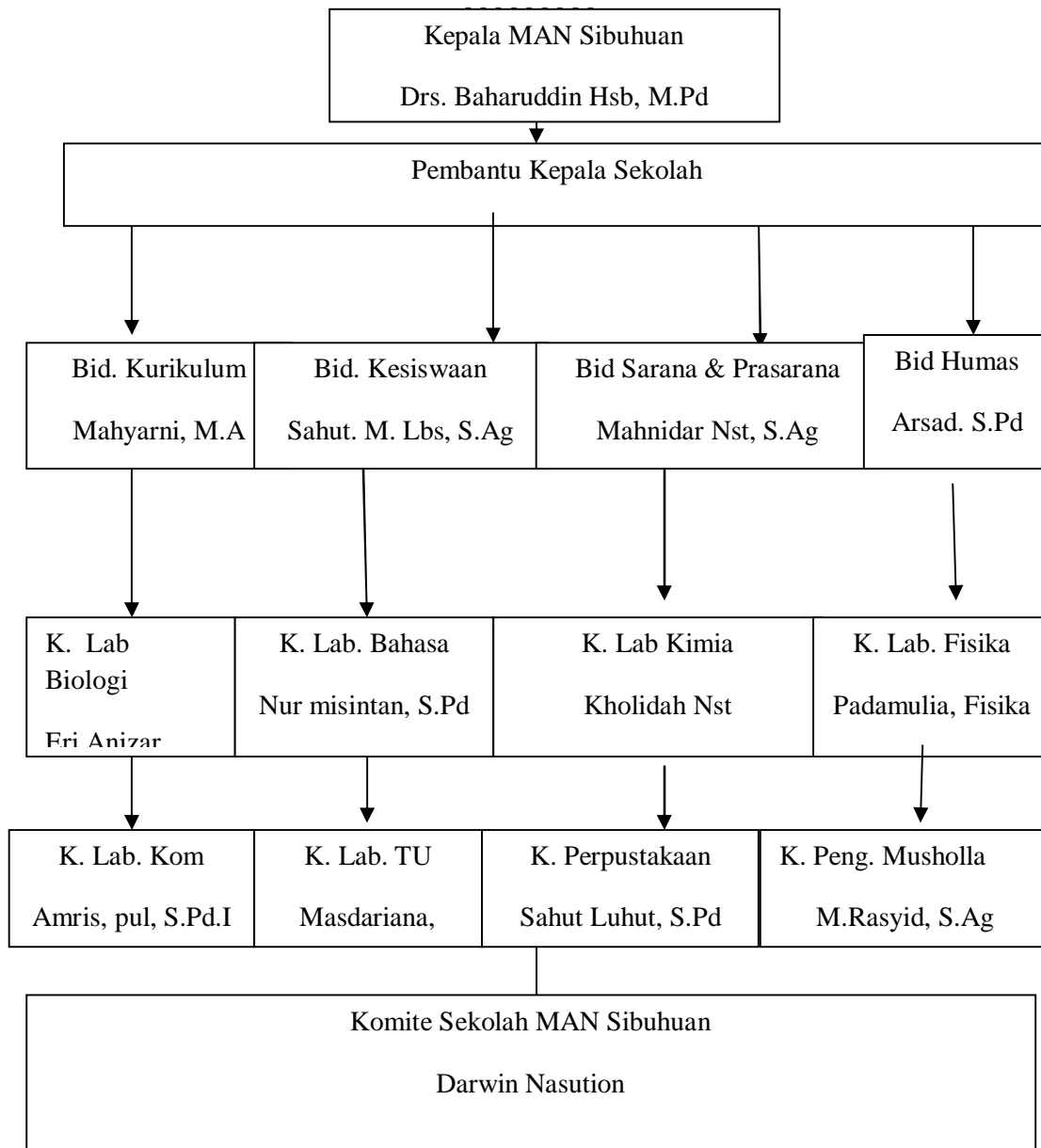
Tabel 3.1
Keadaan Guru MAN Sibuhuan

| No | Nama Guru | Pangkat/Golongan | |
|----|---------------------------------|-----------------------------|-------|
| 1 | Drs. H. Baharuddin. M.Pd | Kepala Sekolah | IV/a |
| 2 | Marlian, HSB. S.Pd | Guru PNS | III/d |
| 3 | Elpina S.Pd | Guru PNS | III/d |
| 4 | Mahnidar Nasution. S.Ag | WKM Bid. Srana & Prasarana | III/b |
| 5 | Drs. M. Safran | Guru PNS | III/b |
| 6 | Mahyarni. J. NST. SE, S.Pd, M.A | WKM bid. Kurikulum/Guru PNS | III/b |
| 7 | M. Rasyid. S.Ag | Guru PNS | III/b |
| 8 | Masdalia. S.Pd | Guru PNS | III/b |
| 9 | Sahut P. NST. S.Pd | Guru PNS | III/a |
| 10 | Masnitanora S.Pd | Guru PNS | III/b |
| 11 | Arsyad Tamrin Dly. S.Pd | Guru Honor | - |
| 12 | Kholidah S.Pd | Guru Honor | - |
| 13 | Amris Pulungan, S.Pd | Guru Honor | - |
| 14 | Masdalena, S.Ag | Guru PNS | III/d |
| 15 | Irna. M. Nst, S.Ag | Guru PNS | III/c |
| 16 | Maimunah, S.Ag | Guru PNS | III/d |
| 17 | Sahut Martua Lbs, S.Ag | WKM Bid. Kesiswaan/Guru PNS | III/b |
| 18 | Esli. Z. Parapat, S.Ag | Guru PNS | III/b |
| 19 | Marsauli Hasibuan, S.Pd | Guru PNS | III/b |
| 20 | Agustina Marito, s.Pd | Guru PNS | III/a |
| 21 | Fatimah H. S.Si | Guru Honor | - |
| 22 | Rahima Kamala S.Ag | Guru Honor | - |
| 23 | Nurmasintan S.Pd | Guru Honor | - |
| 24 | Padamulia Hsb, S.Pd | Guru Honor | - |
| 25 | Paisal Ali, SH | Guru Honor | - |
| 26 | Zakiah Insani S.Si | Guru Honor | - |
| 27 | M. Balyan, Dlt, S.Pd.I | Guru Honor | - |
| 28 | Wira Ahyudi, S.Sos.I | Guru Honor | - |
| 29 | Ali Sutan Hsb, S.Pd.I | Guru Honor | - |
| 30 | Aminah Suryani, S.Pd | Guru Honor | - |
| 31 | A.Kamil Hsb, S.Pd | Guru Honor | - |

⁴*Ibid.*

| | | | |
|----|------------------------|------------|---|
| 32 | Eri Anizar S.Pd | Guru Honor | - |
| 33 | Jeky Lbs, S.Si | Guru Honor | - |
| 34 | Nurchahaya Lbs, S.Pd.I | Guru Honor | - |
| 35 | Zahrona Siregar, S.Si | Guru Honor | - |
| 36 | Kiki Lestari, S.Pd | Guru Honor | - |
| 37 | Rizky Khairani, S.Pd | Guru Honor | - |
| 38 | Khoirul Saleh, S.Pd | Guru Honor | - |
| 39 | Anggun S. Dewi, S.Pd | Guru Honor | - |

STURUKTUR MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SIBUHUAN



4. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan lebih jelasnya tergambar pada tabel di bawah ini:⁵

Tabel 4.1
Keadaan Siswa MAN Sibuhuan

| No | Kelas | Putra | Putri | Jumlah |
|------|---|-------|-------|--------|
| 1 | X ¹ -X ⁵ | 60 | 115 | 175 |
| 2 | XI IPA ¹ - IPA ³ | 25 | 55 | 80 |
| 3 | XI IPS ¹ - XI IPS ² | 27 | 53 | 80 |
| 4 | XII-IPA ¹ - XII IPA ³ | 30 | 55 | 85 |
| 5 | XII IPS ¹ -XII IPS ² | 25 | 60 | 85 |
| Jmlh | | | | 505 |

B. Deskripsi Data

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian ini, maka data penelitian ini dimulai dari variabel kinerja guru yang tersertifikasi (X_1) dan yang belum tersertifikasi (X_2). Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Adapun jumlah semua guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan sebanyak 39 orang. 13 orang yang tersertifikasi dan 26 orang yang belum tersertifikasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada daftar nama-nama guru di bawah ini:

⁵*Ibid.*

TABEL 4.2
Populasi Guru yang Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan
Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas

| NO | NAMA-NAMA GURU YANG TERSERTIFIKASI | MATERI YANG DIBAWAKAN |
|----|------------------------------------|--------------------------|
| 1 | Drs. H. Baharuddin. M.Pd | Sejarah kebudayaan Islam |
| 2 | Marlian, HSB. S.Pd | Matematika |
| 3 | Elpina S.Pd | Bahasa Indonesia |
| 4 | Mahnidar Nasution. M.Pd | Fiqih |
| 5 | Drs. M. Safran | Fiqih |
| 6 | Mahyarni. J. NST. SE, S.Pd, M.A | Ekonomi/Sosiologi |
| 7 | M. Rasyid. S.Ag | B. Arab |
| 8 | Masdalia. S.Pd | Bahasa Indonesia |
| 9 | Sahut P. NST. S.Pd | Ekonomi/Geografi |
| 10 | Masnitanora S.Pd | Fisika |
| 11 | Arsyad Tamrin Dly. S.Pd | Bahasa Inggris |
| 12 | Kholidah S.Pd | Kimia |
| 13 | Amris Pulungan, S.Pd | TIK |

Sumber : Data Administrasi MAN Sibuhuan Tahun Ajaran 2012/2013

TABEL 4.3
Populasi Guru yang Belum Tersertifikasi Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)
Sibuhuan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas

| NO | NAMA-NAMA GURU YANG BELUM TERSERTIFIKASI | MATERI YANG DIBAWAKAN |
|----|--|-----------------------|
| 1 | Masdalena, S.Ag | Fiqih |
| 2 | Ima. M. Nst, S.Ag | Bahasa Arab |
| 3 | Maimunah, S.Ag | Aqidah Akhlak |
| 4 | Sahut Martua Lbs, S.Ag | Aqidah Akhlak/SKI |
| 5 | Esli. Z. Parapat, S.Ag | Bahasa Arab |
| 6 | Marsauli Hasibuan, S.Pd | Ekonomi/ Sejarah |
| 7 | Agustina Marito, s.Pd | Geografi/Sejarah |
| 8 | Fatimah H. S.Si | Bahasa Inggris |
| 9 | Rahima Kamala S.Ag | Qur'an Hadist |
| 10 | Nurmasintan S.Pd | Bahasa Inggris |
| 11 | Padamulia Hsb, S.Pd | Fisika |
| 12 | Paisal Ali Ali, D. SH | PPKN/Sosiologi |
| 13 | Zakiah Insani S.Si | Fisika/PPKN |
| 14 | M. Balyan, Dlt, S.Pd.I | Matematika |
| 15 | Wira Ahyudi, S.Sos.I | PPKN |

| | | |
|----|------------------------|----------------|
| 16 | Ali Sutan Hsb, S.Pd.I | PJOK |
| 17 | Aminah Suryani, S.Pd | Kimia |
| 18 | A.Kamil Hsb, S.Pd | Matematika |
| 19 | Eri Anizar S.Pd | Biologi |
| 20 | Jeky Lbs, S.Si | TIK |
| 21 | Nurchahaya Lbs, S.Pd.I | Bahasa Inggris |
| 22 | Zahrona Siregar, S.Si | Kimia/PPKN |
| 23 | Kiki Lestari, S.Pd | Biologi |
| 24 | Rizky Khairani, S.Pd | Matematika |
| 25 | Khoirul Saleh, S.Pd | PJOK |
| 26 | Anggun S. Dewi, S.Pd | Matematika |

Sumber : Data Administrasi MAN Sibuhuan Tahun Ajaran 2012/2013

1. Kinerja guru yang tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

Kinerja guru yang tersertifikasi di MAN Sibuhuan dapat diketahui dari beberapa kegiatan yang dilakukan guru mulai dari perencanaan mengajar hingga evaluasi pembelajaran. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru yang tersertifikasi yang berjumlah 13 guru yang ditetapkan sebagai responden penelitian diperoleh data tentang keadaan kinerja guru mulai dari perencanaan mengajar sampai evaluasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

TABEL 5. 1
Hasil Angket Guru yang Tersertifikasi
Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

| NO RESPONDEN | HASIL ANGKET |
|--------------|--------------|
| 1 | 89 |
| 2 | 82 |
| 3 | 80 |
| 4 | 86 |
| 5 | 86 |
| 6 | 86 |
| 7 | 77 |
| 8 | 79 |
| 9 | 80 |

| | |
|----|----|
| 10 | 80 |
| 11 | 79 |
| 12 | 80 |
| 13 | 82 |

Adapun kriteria penilaian kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi sebagai berikut:

keterangan:

1. 80-100 = Amat Baik (A)
2. 70-79 = Baik (B)
3. 60-69 = Cukup (C)
4. 50-59 = Kurang (D)

TABEL 5. 2
Skor Kinerja Guru yang Tersertifikasi Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)
Sibuhuan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas

| NO | NILAI | FREKUENSI ABSOLUT | PERSENTASE | KATEGORI |
|------|--------|----------------------|------------|-----------|
| 1 | 80-100 | 10 | 76,92 | Amat Baik |
| 2 | 70-79 | 3 | 23,07 | Baik |
| 3 | 60-69 | 0 | | |
| 4 | 50-59 | 0 | | |
| Jmlh | | 13 | 100 % | |

Dari data di atas diketahui bahwa kinerja guru yang tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas. Maka nilai 80-100 sebanyak 10 orang guru, 70-79 sebanyak 3 orang guru. Dan nilai 60-69 dan 50-59 tidak ada yang memiliki. Dengan demikian dapat

dilihat bahwa kinerja guru yang tersertifikasi di MAN Sibuhuan tergolong Amat Baik 10 orang guru, dan yang tergolong baik 3 orang guru.

2. Kinerja guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

TABEL 5. 3
Hasil Angket Guru yang Belum Tersertifikasi
Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

| No Responden | HASIL ANGKET |
|--------------|--------------|
| 1 | 79 |
| 2 | 76 |
| 3 | 77 |
| 4 | 82 |
| 5 | 80 |
| 6 | 77 |
| 7 | 75 |
| 8 | 77 |
| 9 | 76 |
| 10 | 79 |
| 11 | 78 |
| 12 | 76 |
| 13 | 75 |

TABEL 5. 4
Skor Kinerja Guru yang Belum Tersertifikasi Di Madrasah Aliyah Negeri
(MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas

| NO | NILAI | FREKUENSI ABSOLUT | PERSENTASE | KATEGORI |
|------|--------|----------------------|------------|-----------|
| 1 | 80-100 | 2 | 15,38 | Amat Baik |
| 2 | 70-79 | 11 | 84,61 | Baik |
| 3 | 60-69 | 0 | | |
| 4 | 50-59 | 0 | | |
| Jmlh | | 13 | 100 % | |

Dari data di atas diketahui bahwa kinerja guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas. Maka nilai 80-100 sebanyak 2 orang guru, 70-79 sebanyak 11 orang guru.

Dan nilai 60-69 dan 50-59 tidak ada yang memiliki. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja guru yang belum tersertifikasi di MAN Sibuhuan tergolong Amat Baik 2 orang guru. dan yang tergolong baik 24 orang guru.

C. Pengujian Hipotesis

Adapun hipotesa alternatif dan hipotesa nihil dari penelitian ini adalah :

H_a = Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

H_o =Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

Sebelum menguji hipotesis tersebut terlebih dahulu menguji varians data dari dua sampel homogen atau tidak. Pengujian homogenitas varians digunakan uji F. Dengan rumus berikut:

$$t = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

Untuk mengetahui nilai varian terbesar dan varian terkecil lebih jelasnya lihat pada tabel berikut ini:

TABEL 5.5
Data Kinerja Guru yang Tersertifikasi (X_1) dan Yang Belum Tersertifikasi (X_2)
Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumun
Kabupaten Padang Lawas

| No Responden | Kinerja guru yang tersertifikasi (X_1) | Kinerja guru yang belum tersertifikasi (X_2) |
|--------------|--|--|
| 1 | 89 | 79 |
| 2 | 82 | 76 |
| 3 | 80 | 77 |

| | | |
|-----|--|---|
| 4 | 86 | 82 |
| 5 | 86 | 80 |
| 6 | 86 | 77 |
| 7 | 77 | 75 |
| 8 | 79 | 77 |
| 9 | 80 | 76 |
| 10 | 80 | 79 |
| 11 | 79 | 78 |
| 12 | 80 | 76 |
| 13 | 82 | 75 |
| Jlh | n₁ = 13 $\bar{X}_1 = 82$ S₁ = 3,60 S₁² = 12,96 | n₁ = 13 $\bar{X}_2 = 77,46$ S₁ = 16,22 S₂² = 263,08 |

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

$$= \frac{263,08}{12,96} = 20,29$$

Harga ini selanjutnya dibandingkan dengan harga F tabel dengan dk pembilang (13-1= 12), dan dk penyebut = (13-1= 12). Berdasarkan dk tersebut dan untuk kesalahan 5 %, maka harga F tabel = 2, 69. Ternyata harga F hitung lebih besar daripada F tabel (20,29 > 2,69). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa varian kedua kelompok data tersebut adalah tidak homogen.

Karna data tersebut tidak homogen, dan n₁ = n₂, maka penulis memakai rumus t-tes yang separated varians. Yakni sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

Sebelum masuk ke rumus t-tes tersebut, terlebih dahulu mencari nilai simpangan baku. Untuk mengetahui nilai simpangan baku selengkapnya lihat pada tabel di bawah ini: .

TABEL 5. 6
Cara Menghitung Simpangan Baku Kinerja Guru
yang Tersertifikasi Di Maadrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

| No RS | Kinerja guru yang tersertifikasi (X ₁) | X ₁ -X | (X ₁ -X) ² |
|-------|--|-------------------|---|
| 1 | 89 | 7 | 49 |
| 2 | 82 | 0 | 0 |
| 3 | 80 | -2 | 4 |
| 4 | 86 | 4 | 16 |
| 5 | 86 | 4 | 16 |
| 6 | 86 | 4 | 16 |
| 7 | 77 | -5 | 25 |
| 8 | 79 | -3 | 9 |
| 9 | 80 | -2 | 4 |
| 10 | 80 | -2 | 4 |
| 11 | 79 | -3 | 9 |
| 12 | 80 | -2 | 4 |
| 13 | 82 | 0 | 0 |
| Jmlh | X= 82 | | ∑(X ₁ -X) ² = 156 |

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X_1 - X)^2}{n-1}}$$

$$s = \sqrt{\frac{156}{12}}$$

$$s = \sqrt{13}$$

$$s = 3,60$$

TABEL 5.7
Cara Menghitung Simpangan Baku Kinerja Guru yang Belum Tersertifikasi
Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan Kecamatan Barumun
Kabupaten Padang Lawas

| No RS | Kinerja guru Yang belum tersertifikasi (X ₂) | X _i -X | (X _i -X) ² |
|-------|--|-------------------|----------------------------------|
| 1 | 79 | 17 | 289 |
| 2 | 76 | 14 | 196 |
| 3 | 77 | 15 | 225 |
| 4 | 82 | 20 | 400 |
| 5 | 80 | 18 | 324 |
| 6 | 77 | 15 | 225 |
| 7 | 75 | 13 | 169 |
| 8 | 77 | 15 | 225 |
| 9 | 76 | 14 | 196 |
| 10 | 79 | 17 | 289 |
| 11 | 78 | 16 | 256 |
| 12 | 76 | 14 | 196 |
| 13 | 75 | 13 | 169 |
| Jmlh | X= 62 | | $\sum(X_i-X)^2 = 3159$ |

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X_1 - X)^2}{n-1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{3159}{12}}$$

$$S = \sqrt{263,25}$$

$$S = 16,22$$

Setelah diketahui nilai simpangan baku dari masing-masing subjek baik dari kinerja guru yang tersertifikasi dan guru yang belum tersertifikasi, maka selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Karena n_1 dan n_2 sama ($n_1=n_2$), dan varian tidak homogen, maka pengujian t-test menggunakan rumus separated varians dengan rumus:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

$$t = \frac{82 - 77,46}{\sqrt{\frac{12,96}{13} + \frac{223,80}{26}}} = \frac{4,54}{\sqrt{0,99 + 20,23}}$$

$$t = \frac{4,54}{\sqrt{21,22}}$$

$$t = \frac{4,54}{4,60} = 0,98$$

Selanjutnya t hitung dibandingkan dengan t tabel, dimana $n_1=n_2$ dan varians tidak homogen, dengan dk n_1-1 atau $n_2 -1$. Dimana n_1 dan $n_2 = 13$ dengan dk =12, maka harga t-tabel untuk taraf signifikan 1 % = 3,055.

Dalam hal ini berlaku ketentuan bahwa, bila t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel, maka H_0 diterima. Ternyata t-hitung lebih kecil daripada t-tabel. ($0,98 < 3,055$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi

dengan guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari penelitian ini sangat sulit karna berbagai keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dalam menyusun skripsi ini adalah kurangnya pengetahuan atau keterampilan, kurangnya buku-buku di perpustakaan STAIN Padangsidempuan yang membahas mengenai kinerja guru dan sertifikasi guru, dan biaya peneliti.

Meskipun penulis menemui hambatan dalam pelaksanaan penelitian, penulis berusaha dengan semaksimal mungkin agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Dengan usaha yang maksimal, dan kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru yang tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

Berdasarkan data yang diperoleh (hasil penelitian ini) maka dapat diketahui bahwa kinerja guru yang tersertifikasi di Madrasah Aliyan Negeri (MAN) Sibuhuan yang berjumlah 13 orang dapat yang digolongkan kepada kriteria amat baik (A), ada 10 (76, 92 %) orang guru. Sedangkan yang lainnya yang berjumlah 3 orang guru lagi masuk dalam kriteria baik (B). Dan yang masuk dalam keriteria kinerja yang cukup (C) dan kurang (D) tidak ada ditemukan.

2. Kinerja guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri MAN Sibuhuan

Sedangkan guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan sebanyak 13 guru yang ditetapkan sebagai sampel penelitian ini yang masuk kedalam kategori nilai amat baik (A) ada 2 (15, 38 %) orang guru, dan yang 12 (84, 61 %) guru lagi masuk dalam kategori nilai baik (B). Dan yang masuk kedalam kategori nilai cukup (C), dan kurang (D) tidak ada.

3. Perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan

Perbedaan kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan dapat dilihat pada hasil penelitian ini, yang mana hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan, karena t_o (t-hitung) jauh lebih kecil daripada t_t (t-tabel) yaitu ($0,98 < 3,055$). Dengan demikian H_o diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan.

B. Saran- saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka saya menyampaikan saran-saran yaitu:

1. Diharapkan kepada semua guru di MAN Sibuhuan, baik yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi agar selalu berusaha memaksimalkan kinerjanya, karna kinerja guru adalah sebagai tolak ukur untuk mencapai atau meraih tujuan pendidikan, dan guru adalah salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan.
2. Diharapkan kepada pihak Kepala sekolah agar lebih banyak memberikan perhatian, semangat, dan dorongan kepada guru-guru, baik yang tersertifikasi

maupun yang belum tersertifikasi, karna dengan perhatian kepala sekolah bisa meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru.

3. Disarankan kepada pihak pelaksana program tersertifikasi agar melaksanakan program sertifikasi secara objektif, transparan, dan berkeadilan. jangan ada unsur subjektif dan nepotisme.
4. Diharapkan kepada para pembaca, jika terdapat kesalahan dalam penelitian ini, baik dari segi penulisan karya ilmiah, pengolahan data mohon di maafkan dan dimaklumi, karna kesalahan tersebut adalah tidak disengaja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992.
- Ali Imran, *Pembinaan Profesional Guru di Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Baharuddin & Buyung Ali Sihombing, *Metode study Islam*, Bandung: Citapustaka Media, 2005.
- Bedjo Sujanto, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2009.
- Depertemen Agama, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintahan RI Tentang Pendidikan*, Direktorat Jendral Pendidikan Islam: t.tp, 2006.
- Depertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Dewi Salma Prawiradilaga, *Prinsip Desain Pembelajaran*, Jakarta: Kenaca, 2008.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997
- Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Al-Fabeta, 2011.
- _____, *Kemampuan Dasar Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Hamzah B. Ono, & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksar, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 1982.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.

- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1992.
- Kepmendiknas, *Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005)*, Yogyakarta: pustaka pelajar, 2006.
- Kunandar, *Guru Profesional dan implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*, Jakarta: Rawali Pers, 2009.
- Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Putra Grafika, 2009.
- _____, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010.
- Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Mendiknas, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- Muhabbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2002.
- _____, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Ridwan el Hariri, 2011, *Dampak sertifikasi Terhadap Kinerja Guru*, (Online)//WWW:jurnal Teknologi- Pendidikan. Tp.ic.id, diakses Tgl 11 November, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 1999.

_____, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2006.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

_____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Syafaruddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Quantum Teaching, 2005.

Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: 2000.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, Jakarta: Balai Pustaka, 1991.

W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1993.

Wina Sanjaya, *Strategi pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2009.

Yahya A. Muhaimin, *Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke tiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

Lampiran 1

**KISI-KISI ANGKET KINERJA GURU YANG TERSERTIFIKASI DAN
YANG BELUM TERSERTIFIKASI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS
MENGAJAR DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SIBUHUAN
KECAMATAN BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS**

| NO | KOMPETENSI | INDIKATOR |
|----|--|--|
| 1 | Penyusunan Rencana Pembelajaran | <ol style="list-style-type: none">1. Mampu mendeskripsikan tujuan pembelajaran2. Mampu memilih /menentukan materi3. Mampu mengorganisir Materi4. Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran5. Mampu menentukan sumber belajar/media/alat pembelajaran6. Mampu menyusun perangkat penilaian7. Mampu menentukan teknik penilaian.8. Mampu mengalokasikan waktu |
| 2 | Pelaksanaan interaksi belajar mengajar | <ol style="list-style-type: none">1. Mampu membuka pelajaran2. Menyajikan materi3. Mampu menggunakan metode/strategi4. Mampu menggunakan alat/media5. Mampu menggunakan bahasa yang yang komunikatif6. Mampu memotivasi siswa7. Mampu memberikan umpan balik8. Mampu melaksanakan penilaian9. Mampu menyimpulkan pelajaran10. Mampu menggunakan waktu |
| 3 | Penilaian Prestasi Belajar peserta didik | <ol style="list-style-type: none">1. Mampu memeriksa jawaban2. Mampu mengelola dan menganalisis hasil penilaian3. Mengklasifikasikan kemampuan siswa4. Menyusun program remedial bagi siswa yang masih kemampuannya5. Melaksanakan tindak lanjut6. Mengevaluasi tindak lanjut7. Menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut hasil penilaian. |

Lampiran 2

DAFTAR ANGKET KINERJA GURU YANG TERSETIFIKASI DAN YANG BELUM TERSERTIFIKASI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SIBUHUAN KECAMATAN BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS

A. Petunjuk

1. Angket ini diedarkan kepada Bapak/Ibu dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian tentang kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan
2. Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu sangat berguna bagi peneliti untuk mengetahui kinerja guru yang tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibuhuan
3. Data yang peneliti dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Untuk itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk mengisi angket ini
4. Partisipasi Bapak/Ibu sangat kami harapkan.

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu beri tanda “cek” (√) pada kotak yang tersedia
3. Setelah diisi mohon angket ini dikembalikan kepada peneliti

Pilihan Jawaban:

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|---|--|---------|----|----|----|
| | | SL | SR | KD | TP |
| 1. Perencanaan Pembelajaran | 1. Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pelajaran | | | | |
| | 2. Rencana pelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa | | | | |
| | 3. Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa | | | | |
| | 4. Alat atau media yang saya buat sesuai dengan tujuan pembelajaran & karakteristik siswa | | | | |
| | 5. Menentukan strategi/metode pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, kompetensi yang akan dicapai dan materi ajar | | | | |
| | 6. Merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode. | | | | |
| 2. Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar | 1. Sebelum memulai pelajaran saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa | | | | |
| | 2. Saya Menyajikan materi secara sistematis | | | | |
| | 3. Saya menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa | | | | |
| | 4. Saya menggunakan media pengajaran secara efektif dan efisien | | | | |
| | 5. Saya menggunakan bahasa dalam menjelaskan materi sesuai dengan tingkat | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | kemampuan siswa | | | | |
| | 6. siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan baik langsung saya berikan penguatan untuk memotivasi siswa. Misalnya “bagus”, anda termasuk anak pintar | | | | |
| | 7. Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya hal-hal yang kurang jelas dari penjelasan materi supaya terjadi umpan balik | | | | |
| | 8. Tugas-tugas yang saya berikan kepada siswa, saya kumpulkan tepat waktu, dan setelah dinilai saya kembalikan sebagai balikan bagi siswa untuk melihat dimana kelemahannya | | | | |
| | 9. Saya menyimpulkan materi pelajaran sebelum waktu pelajaran selesai | | | | |
| | 10. Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan | | | | |
| 3. Penilaian Prestasi Belajar peserta didik | 1. Saya mampu memeriksa jawaban atas pertanyaan/tugas-tugas yang saya berikan pada siswa | | | | |
| | 2. Saya mampu menganalisis hasil penilainya. Misalnya siswa yang kurang mampu dalam mengikuti penjelasan pelajaran saya buat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | 3. Biasanya pembelajaran di kelas saya berikan dalam bentuk kelompok, supaya kemampuan siswa dapat diklasifikasikan | | | | |
| | 4. Saya menyusun program remedial bagi siswa yang belum sampai pada taraf standar penilaian | | | | |
| | 5. Saya menindaklanjuti evaluasi | | | | |
| | 6. Melaporkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan | | | | |
| | 7. Saya menganalisis penilaian program tindak lanjutan | | | | |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

Nama : Ima Suzana Hasibuan
Jurusan/Prodi : Tarbiyah/PAI-1
Nim : 09 310 0013
Tempat/Tanggal Lahir : Mompang 12 april 1991
Alamat : Desa Mompang Kec. Barumun
Kab. Padang Lawas

II. ORANG TUA

Ayah : Mhd. Rustam hasibuan
Ibu : Dahlia
Alamat : Desa Mompang Kec. Barumun
Kab. Padang Lawas

III. PENDIDIKAN

1. SD Negeri 1 Mompang, masuk Tahun 1997, dan tamat pada Tahun 2003
2. Pondok Pesantren Ma'had Al-amin Mompang, masuk Tahun 2003, dan tamat pada Tahun 2006
3. MAN Sibuhuan, masuk Tahun 2006, dan tamat pada Tahun 2009
4. S1 Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam STAIN Padang sidimpuan Tahun 2009 s/d 2013.