

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2007).

Menurut Sanaky (2007), sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkat kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah suatu program yang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, dengan pemberian sertifikat kepada guru yang telah berhasil mengikuti program tersebut.

b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Wibowo (dalam Mulyasa, 2007), mengungkapkan bahwa sertifikasi guru bertujuan untuk hal – hal sebagai berikut :

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
2. Melindungi masyarakat dari praktek – praktek yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu – rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan

Sudjanto (2009), mengungkapkan bahwa manfaat sertifikasi guru adalah sebagai berikut :

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

b. Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Sertifikasi bagi guru dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu layanan dan hasil pendidikan di Indonesia, diselenggarakan berdasarkan landasan hukum sebagai berikut (Samani, 2007):

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
5. Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor I.U.M.01.02-253.

6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan.

c. Aspek-aspek yang Diujikan pada Sertifikasi Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 pasal 13 bahwa dalam sertifikasi guru akan mengujikan beberapa aspek, diantaranya kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut McAshan (dalam Komara, 2007), kompetensi itu adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, afektif, dan psikomotoriknya.

Sedangkan, menurut Mulyasa (2007) bahwa Program Sertifikasi Guru akan menguji empat jenis kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Sanaky (2007), aspek pada kompetensi ini berkaitan dengan aktualisasi diri dan menekuni profesi, jujur, beriman, bermoral, peka, luwes, humanis, berwawasan luas, berpikir kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat.

b. Kompetensi Kepribadian

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

c. Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Menurut Sanaky (2007), aspek pada kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan mengajar, meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, penyusunan program perbaikan dan pengayaan, kemampuan dalam membimbing dan konseling. Kemampuan dalam bidang keilmuan, terkait dengan keluasan dan

kedalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan ditransformasikan kepada peserta didik, pemahaman terhadap wawasan pendidikan, dan kemampuan memahami kebijakan-kebijakan pendidikan.

d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir (d) dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2005).

Kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan,

perbuatan (2) penampilan atau pertunjukan, sedangkan kinerja dalam ilmu administrasi/ manajemen memiliki pengertian hampir sama dalam istilah Rue dan Syare sebagai tingkat pencapaian hasil/ penyelesaian terhadap tujuan organisasi (*the degree of accomplishment*). Beberapa pengertian kinerja dikemukakan Rivai yang dikutip oleh Syaiful Syagala (2009) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Strategic Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” oleh sejumlah ahli antara lain (1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (3) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas/ pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kemudian Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang

memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

b. Indikator Kinerja Guru

Menurut Lestari (2010), indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu :

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

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

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran

a. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.

b. Penggunaan media dan sumber belajar

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

c. Penggunaan metode pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan di sampaikan.

3. Evaluasi / penilaian pembelajaran

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

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah dapat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada penelitian yang dilakukan kinerja guru dinilai berdasarkan perencanaan kegiatan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Meclelland yang dikutip oleh Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul “*Evaluasi Kinerja SDM*” berpendapat bahwa, ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan

tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

d. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Guru

Dalam rangka peningkatan kinerja, Mankunegara (2005) mengemukakan tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui Adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan pegawai itu sendiri
- d. Mengembangkan rencana tindakan tersebut
- e. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah terasi atau belum
- f. Mulai dari awal, apabila perlu.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu pertama, penelitian yang dilakukan oleh Melati (2013) dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Guru

Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Surakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. (2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. (3) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta.

Penelitian relevan yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2013) dengan judul “Sertifikasi dan Kinerja Guru Sejarah Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Semarang Tahun 2013”. Hasil penelitian ini adalah Sertifikasi guru sejarah di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Semarang tahun 2013 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja guru sejarah. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut, Pertama, Guru sejarah di SMA Negeri Kota Semarang semakin termotivasi untuk menyusun RPP yang mencakup semua indikator yakni, perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber belajar/media Skenario/kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil. Kedua, Sertifikasi guru yang memberikan tunjangan sebesar satu kali gaji pokok berpengaruh terhadap proses pelaksanaan pembelajaran sejarah di dalam kelas. Guru memperhatikan indikator pelaksanaan proses pembelajaran di dalam kelas yang meliputi kegiatan prapembelajaran, penguasaan materi pelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara ketertiban siswa, penilaian proses dan hasil belajar dan kegiatan penutup. Selama proses

pembelajaran di dalam kelas, sebagian besar guru sejarah di SMA Negeri kota Semarang menunjukkan kriteria baik. Walaupun masih ada beberapa hal yang harus lebih diperhatikan dan dibenahi oleh guru selama proses pembelajaran. Ketiga, keberadaan sertifikasi berpengaruh terhadap evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru sejarah di SMA Negeri Kota Semarang. Pelaksanaan evaluasi yang meliputi kesesuaian teknik penilaian, kejelasan prosedur penilaian dan kelengkapan instrumen. Secara keseluruhan guru-guru sejarah bersertifikasi di SMA Negeri Kota Semarang telah melaksanakan evaluasi dengan baik meskipun masih ada komponen-komponen yang harus diperbaiki.

Penelitian relevan yang ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Warjono (2013) dengan judul “Kinerja Guru Penjasorkes Yang Sudah Tersertifikasi Berdasarkan Kompetensi Profesionalisme Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Perencanaan pembelajaran berkategori “Baik sekali” 17 guru (85 %), kategori “Baik” 3 guru (15 %), kategori “Cukup” tidak ada (0%), dan kategori “Kurang” tidak ada. 2) Pelaksanaan pembelajaran berkategori “Baik sekali” 16 guru (80 %), kategori “Baik” 4 guru (20 %), kategori “Cukup” tidak ada (0%), dan kategori “Kurang” tidak ada. 3) Penilaian dan pengembangan diri kategori “Baik” 8 guru (40 %), kategori “Cukup” tidak ada (0%), dan kategori “Kurang” tidak ada.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja guru biologi yang telah sertifikasi SMA Swasta di Kabupaten Banyumas,

tempat serta penelitian ini belum pernah diteliti orang lain sebelumnya maka penelitian ini mencakup kriteria kebaruan.

