

Kinerja Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan

Nazar, Sowiyah, Riswanti Rini

FKIP Unila: Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng

Email : Nazarpashter66@gmail.com; Telp 085382446906

Abstract : The Certified Primary School Teachers' Performance In Cluster I Baradatu, Way Kanan District. This study aimed to describe and analyze the Performance of Certified Primary School Teachers. The focus of this research is the performance of certified primary school teachers'. Research Sub-focused in the form of Performance of certified primary school teachers'. This is research uses qualitative research. Collecting data use interview, observation and data analysis. Based on the study, it concluded that : (1) the policy teacher certification can motivating teachers. (2) the policy teacher certification that effectiveness of activities in an effort to improve the teachers' performance.

Keywords: performance, teacher certified

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja guru sekolah dasar bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan Fokus Penelitian ini adalah kinerja guru Sekolah Dasar bersertifikasi. Sub Fokus Penelitian Berupa Gambaran Kinerja guru SD bersertifikasi dan upaya Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD bersertifikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan data analysis. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Kebijakan sertifikasi dapat memotivasi kerja guru (2) tunjangan sertifikasi efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : kinerja guru, sertifikasi

I. Pendahuluan

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru memegang peranan utama dalam peningkatan kualitas pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru diibaratkan sebagai sutradara dan sekaligus sebagai aktor dalam proses pembelajaran. Tugas guru meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses pembelajaran. Tugas yang begitu berat tersebut seharusnya membuat guru menjadi figur yang harus mendapatkan perhatian sentral dan utama.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia akan tercapai apabila guru sebagai pendidik memiliki kinerja yang baik, sehingga proses pendidikan akan berjalan secara optimal. Ukuran kinerja guru yang dikutip dari Morgan, Hodge., Trepinski & Anderson, (2014).

The validity of the performance measures stems primarily from the connection between the items included on the instruments and results derived from research on teaching Framework for Teaching, for example, exemplifies this structure, with 76 elements, 22 components, and four domains. The four most common domains are

Planning, Classroom Environment, Instruction, and Professional Responsibilities, although each of these domains can be, and has been, subdivided. Instruction, for example, has been broken down into Teaching Strategies and Assessment/Evaluation. Similarly, Professional Responsibilities has been parsed into Collegiality/ Professionalism and Communication/ Community Relations. (Danielson's 2007) (Ukuran kinerja guru utamanya berasal dari hubungan antara item dalam instrumen dan hasil yang diperoleh dari kerangka mengajar yang terdiri dari empat hal utama berupa perencanaan

mengajar, lingkungan belajar, instuksi mengajar dan sikap professional guru . intruksi mengajar berupa strategis mengajar dan penilaian / evaluasi yang berhubungan dengan sikap professional guru (*The stability of teacher performance and effectiveness: Implications for policies concerning teacher evaluation.*

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia akan tercapai apabila guru sebagai pendidik memiliki kinerja yang baik, sehingga proses pendidikan akan berjalan secara optimal. Peningkatan kinerja guru perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak. Mengingat peran penting guru dalam dunia pendidikan, guru sebagai profesi mendidik perlu memiliki kualifikasi dan kompetensi, empat standar kompetensi guru antara lain memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat standar kompetensi guru tersebut mutlak harus dikuasai oleh guru sebagai tenaga pendidik dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Upaya-upaya pemerintah untuk meningkatkan dan mengembangkan profesional guru diantaranya melalui program sertifikasi dan uji kompetensi guru. Peningkatan dan pengembangan profesional guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan pencapaian tujuan nasional pendidikan. Peningkatan dan pengembangan profesional guru harus sesuai dengan arah dan tugas atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah.

Terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru melalui program sertifikasi dan uji kompetensi guru, terdapat permasalahan-permasalahan yang mengiringi program pemerintah tersebut diantaranya ialah, program sertifikasi yang diikuti oleh guru-guru disinyalir hanya berorientasi untuk memperoleh insentif yang berupa tunjangan profesi. Guru sebagai tenaga pendidik yang sering disebut sebagai *agent of learning* (agen pembelajaran) berubah menjadi sosok yang cenderung certificate oriented bukan program oriented. Sebagian guru rela mengumpulkan berbagai sertifikat dengan berbagai cara untuk melengkapi portofolio dalam sertifikasi daripada memikirkan strategi atau teknik apa yang akan digunakan ketika mengajar. Selain itu program

sertifikasi juga mendapat pro kontra dari berbagai pihak baik dari masyarakat maupun guru sebagai pelaku pendidikan.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. (Muslich, 2007: 02) . Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun.

Program sertifikasi guru dan bentuk pelatihan lainnya yang dilakukan oleh pemerintah daerah atau lembaga pelatihan yang ditunjuk, Telah diimplementasikan selama lebih dari satu dekade, namun belum dianggap efektif meningkatkan kinerja guru, Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007:8).

Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Program sertifikasi ini menjadi suatu keharusan bagi bangsa Indonesia di samping karena konsekuensi dari produk hukum di atas, juga secara hakiki karena

tekad yang mendalam dari seluruh komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di negeri ini. Secara garis besar, program sertifikasi ini ditujukan kepada: (1) guru dalam jabatan (guru yang telah ada), (2) mahasiswa calon guru.

1. *Teachers are involved in the process. Evidence suggests that this promotes greater ownership and encourages reflection and review among the teachers themselves (keterlibatan guru dalam proses pembelajaran)*
2. *Stakeholders understand the process and develop a common language of quality. (warga sekolah mengetahui Proses dan kualitas pengembangan pengetahuan)*
3. *Teachers have opportunities to express their perceptions and concerns throughout the process. (Kesempatan dan konsen guru dalam proses pengajaran)*
4. *Teachers have confidence in the evaluation. The participation of multiple evaluators and sources of evidence is essential to an appraisal system's credibility (rasa percaya diri guru serta keterlibatan tim pemlaian kinerja dengan bukti yang dapat dipercaya)*

Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka yang menjadi fokus penelitian adalah kinerja guru Sekolah Dasar bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan

Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian dan pertanyaan penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

- a. Gambaran Kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan
- b. Upaya Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan ?

II. LANDASAN TEORI

Sertifikasi Guru

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi guru merupakan

memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Baruningsih, 2011).

Menurut Mulyasa (dalam Sanjaya, 2008), yang dimaksud dengan sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Haryanto dan Aziz, 2009). Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik sebagai bentuk profesionalisme kerja guru yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Secara yuridis dasar hukum kewajiban sertifikasi bagi guru adalah Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Pasal 11 ayat (1) menyatakan sertifikat pendidik hanya diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Adapun persyaratan untuk memperoleh sertifikat pendidikan menurut pasal 9 adalah guru tersebut harus memiliki kualifikasi pendidikan tinggi minimal program Strata Satu (S-1) atau program Diploma Empat (D-4)

Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005 menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal D-4/S-1 dan berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru

berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah. Setiap pelaksanaan kegiatan akan mempunyai tujuannya masing-masing, demikian juga dengan diadakannya program sertifikasi. Adapun tujuan dari diadakannya program sertifikasi yaitu:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru.
- d. Meningkatkan profesionalitas guru (Mulyasa dalam Sanjaya, 2008).

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

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku (Kunandar dalam Sri Lestari, 2010).

Menurut Trianto dan Titik (dalam Baruningsih, 2011) mekanisme sertifikasi guru, dapat dilakukan melalui dua bentuk: sertifikasi bagi calon guru untuk menjadi guru profesional dan sertifikasi bagi guru yang sudah memiliki jabatan (sertifikasi dalam jabatan). Sertifikasi bagi calon guru dapat ditempuh setelah yang bersangkutan memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4 baik berlatar belakang kependidikan maupun non-kependidikan dengan syarat bahwa kesarjanaan tersebut relevan dengan jenjang dan jenis pendidikan serta mata pelajaran yang akan diampu. Mekanisme pengujian terdiri

1) Tes Tertulis

Tes tertulis digunakan untuk mengungkap pemenuhan standar minimal yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogic dan kompetensi professional. Tes tulis merupakan alat ukur berupa satu set

pertanyaan untuk mengukur perilaku kognitif yang diberikan juga secara tertulis.

2) Tes Kinerja

Tes kinerja menurut pendapat para ahli adalah jenis tes yang paling baik untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu tugas/profesi tertentu. Secara umum tes kinerja ini digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan gambaran menyeluruh dari akumulasi kemampuan guru dari kemampuan dasar. Tes kinerja merupakan gambaran dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran mulai dari penilaian persiapan pembelajaran, penilaian dalam melaksanakan pembelajaran dan penilaian dalam menutup pembelajaran beserta aspek-aspeknya.

3) *Self Appraisal* dan Portofolio

Cara lain untuk menilai kompetensi guru dalam sertifikasi, selain tes tertulis dan tes kinerja adalah penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*). Penilaian ini dilakukan oleh guru sendiri setelah ia melakukan refleksi diri, apa saja yang telah dikuasai dan yang telah dilakukan dalam proses pembelajaran dan di luar pembelajaran. Untuk menyakinkan bahwa jawaban atas pertanyaan yang ada dalam *self appraisal*, diperlukan adanya bukti pendukung dalam bentuk portofolio. Portofolio ini dapat berupa hasil karya guru yang monumental selama mengelola pembelajaran, surat keterangan/sertifikat/piagam penghargaan/ karya ilmiah ataupun hasil kerja siswa dalam periode waktu tertentu. Sebagai instrumen penilaian portofolio terdiri dari sepuluh unsur yang merupakan komponen dari portofolio yaitu:

- a. kualifikasi akademik,
- b. pendidikan dan pelatihan,
- c. pengalaman mengajar,
- d. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran,
- e. penilaian dari atasan dan pengawas
- f. karya pengembangan profesi

- g. keikutsertaan dalam forum ilmiah
- h. pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial dan
- i. prestasi akademik dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 1 ayat 11 menyatakan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen, kemudian pada ayat 12 disebutkan bahwa sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Untuk mewujudkan sikap profesional guru, maka diaturlah ketentuan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

- 1) Kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Haryanto dan Aziz, 2009).
- 2) Kompetensi kepribadian, adalah kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab, serta kemampuan guru untuk dapat memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pengolahan

pembelajaran dari peserta didik yang dihadapinya (Suryati, 2011)

- 3) Kompetensi sosial, adalah kemampuan pendidik untuk memperlakukan peserta didiknya secara wajar guna tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Memahami dan menerapkan prinsip belajar yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang pendidik juga berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi pendidik dengan peserta didik dan lingkungan mereka (Suryati, 2011).
- 4) Kompetensi profesional, adalah kemampuan pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh tujuan pembelajaran yang diharapkan (Haryanto dan Aziz, 2009).

Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengimplementasikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 09). Bila dikaitkan dengan guru maka kinerja guru tidak lain adalah kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugas guru. Kinerja guru dapat tercermin dalam perilaku guru dalam proses pembelajaran. Menurut Mulyasa, (2005: 136) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan

organisasi. Keberhasilan atau kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kinerja dapat diartikan sebagai penampilan yang melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Menurut Hamzah B Uno (2008: 15) tenaga pengajar guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang pendidikan. Perihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya 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-spiritual maupun fisik-biologis.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur pengajaran yang profesional. Unsur-unsur pengajaran tersebut antara lain kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai, dan mengembangkan bahan pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Terdapat empat ciri seseorang yang memiliki pekerjaan sebagai guru, ciri-ciri tersebut adalah

- 1) Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- 2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan seekonomis mungkin.
- 3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan

menstimulasikan murid-muridnya sehingga peserta didik siap mewujudkan tujuan belajar.

- 4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya. (Musarofah, 2008 :47)

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat sebagai peran guru dalam meningkatkan kemampuan peserta didik agar dapat menerima materi pembelajaran dengan baik melalui proses belajar-mengajar yang diadakannya. Indikator-indikator kinerja tersebut adalah:

- 1) Perencanaan Kegiatan Pembelajaran
Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:
 - a. Menguasai Garis-garis Besar Penyelenggaraan Pendidikan.
 - b. Menyesuaikan Analisa Materi Pelajaran.
 - c. Menyusun Program Semester.
 - d. Menyusun Program Pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:
 - a. Tahap Pre instruksional.
 - b. Tahap Instruksional.
 - c. Tahap Evaluasi.
- 3) Evaluasi Hasil Pembelajaran
Kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran ini meliputi:
 - a. Evaluasi Normatif.
 - b. Evaluasi Formatif.
 - c. Laporan Hasil Evaluasi.
 - d. Pelaksanaan Program Perbaikan.
4. Ketaatan guru pada disiplin tugas.
Aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian. Hal ini untuk menjadikan kelancaran pada jalanya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut (Sukadi, dalam Musarofah, 2010).

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya dan masing-masing individu berbeda satu sama lain. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu : faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja mempengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Gibson dalam Soekarno (2009), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
 - a. kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik
 - b. latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan
 - c. demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a. sumberdaya
 - b. kepemimpinan
 - c. imbalan
 - d. struktur
 - e. desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a. persepsi
 - b. sikap
 - c. kepribadian
 - d. belajar
 - e. motivasi

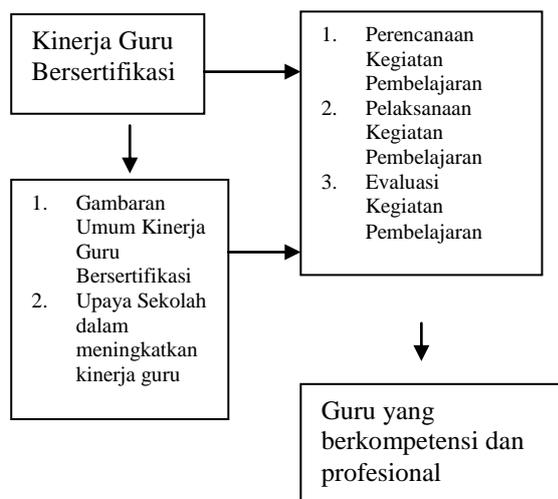
Kerangka Berpikir

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2005: 67). Sejalan dengan hal tersebut Hasibuan (2005: 94) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Moehariono (2012: 65) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu

selama kurun waktu tertentu. Sejalan dengan hal tersebut. Wirawan (2009: 05), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu . Sejalan dengan hal tersebut Uno (2012: 12) berpendapat bahwa evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang dimana dalam proses pengukurannya akan selalu dibandingkan dengan standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama.

Menurut Sanjaya (2005; 13) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai seorang perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Beberapa aktifitas tersebut antara lain; 1) kegiatan sebelum mengajar, 2) kegiatan selama mengajar, 3) kegiatan selama segmen mengajar, 4) kegiatan tentang keterlibatan tenaga pengajar dalam masyarakat, pendidik atau lingkungan secara lebih luas. Menurut Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 bab IV 20a tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Untuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi

sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik (Kunandar, 2008: 79). Dari uraian diatas, sertifikasi guru merupakan suatu proses pemberian pengakuan kepada guru telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan salah satu usaha meningkatkan kompetensi profesional.



METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini yang akan dilaksanakan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data diperoleh dengan menggunakan interview dan wawancara . wawancara dilakukan sebagai instrument primer berdasarkan asumsi bahwa melalui wawancara responden akan memberikan jawaban yang jujur dan akurat. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah guru-guru dari SD Gugus I di Kecamatan Baradatu

2. Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif menggunakan rancangan studi kasus. Penelitian ini menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena kinerja guru bersertifikas. Penelitian ini dilaksanakan pada situasi alami, bisa dikatakan apa adanya dan tidak dimanipulasi peneliti. Karakteristik dari penelitian ini adalah : (a) mempunyai latar alamiah, (b) peneliti sebagai instrumen, (c) metode yang

digunakan adalah kualitatif, (d) menggunakan analisis data secara induktif, (e) menggunakan teori dasar, (f) data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, (g) lebih mementingkan segi proses dari pada hasil, (h) adanya batas yang ditentukan oleh fokus, (i) adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, (j) desain disusun secara sementara, (k) hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama. Penelitian ini akan menggunakan rancangan studi kasus dengan desain studi kasus tunggal (*single case studies*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja guru sekolah dasar bersertifikasi di Gugus I di Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan. Pemilihan rancangan penelitian menggunakan studi kasus dengan tujuan dapat menyajikan data-data dan temuan yang sangat berguna sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru sekolah dasar bersertifikasi di Gugus I di Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD yang Berada di Gugus 1 Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan dan dilaksanakan dari Bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Maret 2018.

4. Sumber Data Penelitian

Pada penelitian ini adalah manusia dan bukan manusia, peneliti menggunakan sumber data manusia yaitu informan sebagai pelaku utama. Sebagai informan pada penelitian ini yaitu sumber data manusia yaitu guru dan kepala SD Gugus I Kecamatan Baradatu, selebihnya sumber data dalam penelitian kualitatif adalah data tambahan seperti dokumen-dokumen yang relevan dan mendukung. (Miles dan Huberman 1992: 2). Teknik yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel berdasarkan tujuan penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka sumber penelitian ini dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Sumber data manusia, yaitu Kepala Sekolah, guru dan pengawas pembina di SDN gugus I Kecamatan Baradatu
2. Sumber data bukan manusia adalah sumber data yang berupa dokumentasi yang relevan dengan rencana penelitian ini. Yang terdiri atas Pengawas, Kepala Sekolah dan guru

Penentuan informasi di atas berdasarkan pertimbangan bahwa pengawas kepala sekolah dan guru , dapat memberikan informasi tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi mengenai kinerja guru SDN Gugus I kecamatan Baradatu yang bersertifikasi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) wawancara, (2) observasi, (3) dokumentasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010: 309) bahwa penelitian kualitatif secara umum terdapat empat teknik pengumpulan data, yaitu data dikumpulkan melalui teknik (1) observasi atau pengamatan, (2) wawancara, (3) dokumentasi, dan (4) triangulasi atau gabungan. Penelitian ini akan menggunakan keempat teknik tersebut, namun lebih utama akan menggunakan teknik wawancara karena teknik ini dapat lebih mengungkap makna yang tersembunyi dibalik suatu fenomena yang tampak. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui observasi dan dokumentasi digunakan dalam rangka membantu, memperkaya, dan melengkapi data penelitian.

6. Analisis Data

Menurut Bogdan & Biklen dalam Moleong (2013: 248) analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Spradley dalam Sugiyono (2010: 401) menyatakan, analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data dengan teknik-teknik, analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponensial, dan analisis tema.

Milles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 401) menyatakan bahwa pada penelitian kualitatif, analisis data dapat dilakukan secara

interaktif melalui 4 tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing and verification*). Tahap-tahap tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut :

7. Pengecekan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2010: 402) Pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan bagian yang penting dan tidak terpisahkan. Pengecekan keabsahan data bertujuan untuk mengetahui dan mengecek kebenaran data yang diperoleh melalui teknik pemeriksaan derajat kepercayaan (*kredibilitas*), teknik pemeriksaan keteralihan (*transferabilitas*), teknik pemeriksaan ketergantungan (*dependabilitas*) dan teknik kepastian (*confirmabilitas*). Namun yang utama adalah uji kredibilitas data yaitu dengan melakukan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, *member check* dan analisis kasus negatif.

8. Analisis data

Analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data yang dipilih terkait dengan fokus penelitian. Yang menjadi fokus penelitian ini adalah kinerja guru Sekolah Dasar bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah diperoleh informasi bahwa kinerja guru sebelum mengikuti program sertifikasi terkadang sering mengabaikan tugas utamanya sebagai guru, Jam mengajar guru kadang diabaikan, dan mengajar sekehendak hati tidak mempunyai pedoman. Hal ini mengindikasikan kinerja guru sebelum adanya program sertifikasi

rendah. Berikut ini hasil penelitian terkait kinerja guru bersertifikasi dalam pelaksanaan pembelajaran.

1) Kompetensi Pedagogik

- a. Menguasai Karakteristik Peserta Didik
- b. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik
- c. Pengembangan Kurikulum
- d. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik
- e. Komunikasi dengan Peserta Didik
- f. Penilaian dan Evaluasi

2) Kompetensi Profesional

Penguasaan kompetensi profesional terdiri atas penguasaan materi struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berupa perencanaan pembelajaran, mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan dan penyediaan sarana dan prasarana pengajaran yang memadai.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa guru bersertifikasi di Gugus 1 Kecamatan Baradatu masih mengalami berbagai hambatan dalam peningkatan kinerjanya. Mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pembelajaran tersebut, guru bersertifikasi telah melakukan upaya untuk mengatasinya. Upaya yang telah dilakukan terkait upaya untuk mengatasi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu rendahnya motivasi belajar siswa dengan menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang bervariasi. Selain itu juga memberikan apresiasi kepada siswa yang bertanya maupun yang telah menjawab pertanyaan. Seperti penuturannya sebagai berikut: Upaya yang saya lakukan yaitu dengan cara menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang bervariasi, tidak hanya dengan metode ceramah saja, misalnya dengan diadakan diskusi-diskusi kelompok selain itu memberikan apresiasi kepada siswa atas partisipasinya dalam kegiatan pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh guru bersertifikasi untuk mengatasi hambatan peningkatan kinerja dalam

proses pembelajaran diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Hambatan utama yaitu masalah motivasi belajar peserta didik yang rendah, upaya yang telah dilakukan oleh guru tersebut adalah dengan memotivasi siswa untuk antusias mengikuti proses pembelajaran, berusaha memotivasi siswa dengan memberikan apresiasi ketika siswa menjawab pertanyaan dan mengutarakan ide dan gagasannya serta menggunakan berbagai metode dan teknik pembelajaran yang mampu meningkatkan motivasi belajar siswa.
- 2) Hambatan lain yaitu keaktifan peserta didik ketika mengikuti pelajaran masih rendah, upaya yang telah dilakukan oleh guru yaitu dalam pelaksanaan pembelajaran guru memakai beberapa pendekatan dalam proses pembelajaran contohnya melalui media dan metode pembelajaran yang bervariasi dan memungkinkan membangkitkan keaktifan siswa ketika mengikuti pelajaran
- 3) Hambatan terkait kurang maksimalnya pengelolaan sarana prasarana pembelajaran ketika proses pembelajaran yaitu berusaha mensiasati kerusakan tersebut kepada pihak sekolah untuk ditindak lanjuti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN Gambaran Kinerja guru SD bersertifikasi di Gugus I Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru dan pengawas diperoleh informasi bahwa :

- 1) Sertifikasi merupakan suatu kebijakan yang menguntungkan bagi guru dan guru banyak belajar bagaimana menjadi guru yang berkompeten.
- 2) Kebijakan sertifikasi membantu guru mengatasi kesulitan keuangan karena dengan adanya sertifikasi menambah penghasilan guru
- 3) Kebijakan sertifikasi guru dapat mendorong kemandirian guru menjadi lebih profesional dan kompeten

dibidangnya yang berarti terdapat peningkatan kinerja guru.

- 4) Kebijakan sertifikasi guru diperoleh informasi bahwa kebijakan sertifikasi dapat memotivasi guru Karena ada imbalan berupa pendapatan tambahan berupa tunjangan sertifikasi yang mengindikasikan dengan adanya tunjangan sertifikasi kesejahteraan guru SD akan meningkat

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah mengenai sertifikasi mampu meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan pengetahuan dan kompetensi guru dan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Kesejahteraan guru dapat diperoleh karena adanya gaji yang mencukupi untuk mampu menunjang terpenuhinya kebutuhan hidup. Menurut Arif Marwanto (2009: 43) dalam kaitannya dengan kinerja guru, gaji penghasilan memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Seorang guru akan menjalankan tugas profesinya dengan kinerja yang tinggi karena adanya dorongan akan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dengan gaji penghasilan yang diterima menjadi faktor utama dalam bekerja. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi oleh gaji/penghasilan yang diterima, seorang guru akan mencari penghasilan lain dengan bekerja selain tugas pokoknya. Konsekuensi dari pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidup tersebut akan berimbas pada pekerjaan utamanya. Namun ketika seorang guru dapat terpenuhi kebutuhannya dengan penghasilan yang diterimanya maka ia akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru mengenai proses sertifikasi bagi guru SD diperoleh informasi bahwa

1. rata-rata guru belum memahami proses sertifikasi, syarat-syarat sertifikasi dan jumlah kredit untuk memperoleh sertifikasi.
2. adanya sertifikasi dan penilaian sertifikasi, intensitas kehadiran guru lebih tinggi dibandingkan sebelum adanya sertifikasi.
3. syarat-syarat untuk memperoleh sertifikasi sangat rumit dan berat terutama guru-guru baru.
4. kebanyakan guru SD yang belum menempuh Srata Satu (S1) PGSD belum memikirkan

sertifikasi karena mereka masih menempuh S1 PGSD di Universitas Lampung atau S1 PGSD Universitas Terbuka.

Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

- a. Kinerja guru sebelum mengikuti program sertifikasi terkadang sering mengabaikan tugas utamanya sebagai guru, Jam mengajar guru kadang diabaikan, dan mengajar sekehendak hati tidak mempunyai pedoman. Hal ini mengindikasikan kinerja guru sebelum adanya program sertifikasi rendah.
- b. kinerja guru sebelum adanya program sertifikasi masih sering melalaikan tugas mengajar, mengajar hanya memenuhi kewajiban dan mengajar tidak sistematis sesuai dengan silabus.
- c. kinerja guru sudah baik sebelum mengikuti program sertifikasi tetapi kurang berkompeten dengan bidang pengajaran.

Kinerja Guru Setelah Mengikuti Sertifikasi

- a. kinerja guru setelah mengikuti sertifikasi sudah semakin membaik, guru-guru mulai memahami tugas dan fungsinya.
- b. kinerja guru SD pasca sertifikasi semakin meningkat dan semakin fokus meningkatkan prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik.
- c. sebagian guru tidak peduli dengan penilaian sertifikasi tetapi lebih mengutamakan kualitas mengajar dan selalu berusaha meningkatkan prestasi belajar siswa.

Berikut ini hasil penelitian terkait kinerja guru bersertifikasi dalam pelaksanaan pembelajaran.

1) Kompetensi Pedagogik

a. Menguasai Karakteristik Peserta Didik

1. guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi untuk mengakomodasi

karakteristik belajar tiap peserta didik yang berbeda.

2. guru mampu mengidentifikasi siswa yang aktif di kelas dan yang tidak aktif di kelas. Guru langsung memanggil nama siswa yang berbuat gaduh atau kurang memperhatikan penyampaian materi yang dilakukan guru.
- b Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik
- Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pelaksanaan pembelajaran terkait dengan penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik diperoleh informasi bahwa guru lebih mendominasi, guru terus menerus menjelaskan materi kepada siswa dan jarang memberi kesempatan dan memotivasi siswa untuk mengajukan pertanyaan. Selain itu menurut hasil wawancara terkait penggunaan metode dan media pembelajaran untuk menyajikan materi guru mengungkapkan bahwa dalam menyajikan materi sering menggunakan metode ceramah, guru yakin kalau metode ceramah akan lebih menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan siswa.
- c. Pengembangan Kurikulum
- Hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait bagaimana pengembangan kurikulum oleh guru bersertifikasi dan lulus uji kompetensi menyatakan bahwa guru bersertifikasi dan lulus uji kompetensi telah mampu mengembangkan kurikulum terbukti guru tersebut telah menyusun silabus sesuai kurikulum kemudian menjabarkannya melalui rencana proses pembelajaran. Hasil wawancara dengan Bapak PS1 sebagai pengawas sekolah terkait bagaimana pengembangan kurikulum oleh guru bersertifikasi dan lulus uji kompetensi mengungkapkan dalam pengembangan kurikulum guru telah mampu memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, tepat dan mutakhir, dapat dilaksanakan di kelas serta sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

d. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik

Pencapaian tujuan pembelajaran akan optimal apabila guru mampu menciptakan pembelajaran yang mendidik peserta didik dari yang belum tahu menjadi lebih tahu. Kegiatan pembelajaran yang mendidik diantaranya guru dapat melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap, guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan serta menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi misalnya dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar serta melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

e. Komunikasi dengan Peserta Didik

Berdasarkan hasil wawancara terkait komunikasi yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan pembelajaran guru telah berkomunikasi dengan peserta didik dengan bahasa yang baku, jelas dapat dimengerti, dan gaya bicara yang sopan santun.

f. Penilaian dan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga guru di Gugus 1 Kecamatan Baradatu menunjukkan bahwa semua guru telah melaksanakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Hasil wawancara terkait penilaian atau evaluasi yang dilakukan dalam

proses pembelajaran guru tersebut telah melaksanakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

2) Kompetensi Profesional

- a. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Mengembangkan Keprofesionalan Secara Berkelanjutan dengan Melakukan Tindakan Reflektif

Upaya Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya yang telah dilakukan terkait upaya untuk mengatasi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu : menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang bervariasi. Selain itu juga memberikan apresiasi kepada siswa yang bertanya maupun yang telah menjawab pertanyaan, Hambatan utama yaitu masalah motivasi belajar peserta didik yang rendah, upaya yang telah dilakukan oleh guru tersebut adalah dengan memotivasi siswa untuk antusias mengikuti proses pembelajaran, berusaha memotivasi siswa dengan memberikan apresiasi ketika siswa menjawab pertanyaan dan mengutarakan ide dan gagasannya serta menggunakan berbagai metode dan teknik pembelajaran yang mampu meningkatkan motivasi belajar siswa.

Hambatan lain yaitu keaktifan peserta didik ketika mengikuti pelajaran masih rendah, upaya yang telah dilakukan oleh guru yaitu dalam pelaksanaan pembelajaran guru memakai beberapa pendekatan dalam proses pembelajaran, pengelolaan sarana prasarana pembelajaran ketika proses pembelajaran yaitu berusaha mensiasati kerusakan tersebut kepada pihak sekolah untuk ditindak lanjuti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Kebijakan sertifikasi guru dapat memotivasi guru karena ada imbalan berupa pendapatan tambahan berupa tunjangan sertifikasi yang mengindikasikan dengan adanya tunjangan

sertifikasi kesejahteraan guru SD akan meningkat

2. Kinerja guru sebelum mengikuti program sertifikasi terkadang sering mengabaikan tugas utamanya sebagai guru, Jam mengajar guru kadang diabaikan, dan mengajar sekehendak hati tidak mempunyai pedoman. Hal ini mengindikasikan kinerja guru sebelum adanya program sertifikasi rendah. kinerja guru setelah mengikuti sertifikasi sudah semakin membaik, guru-guru mulai memahami tugas dan fungsinya.
3. Kendala yang dialami guru dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurang pemahaman mengenai standar kompetensi guru, kurang memahami tentang teori belajar dan prinsip-prinsip belajar Kurang pemahannya terhadap teknologi informasi, kurangnya pelatihan tentang bagaimana cara meningkatkan kompetensi bagi guru . Kurang meratanya supervisi bagi guru termasuk guru, tidak dilakukannya Penelitian Tindakan Kelas (PTK) sehingga kenaikan pangkat dan karir terhambat.
4. Upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berupa perencanaan pembelajaran, mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan dan penyediaan sarana dan prasarana pengajaran yang memadai. efektifitas kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru berupa disiplin, kerjasama, penyediaan sarana dan prasarana serta keikutsertaan guru dalam berbagai keahlian. Disimpulkan bahwa upaya tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja guru

Saran

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini:

1. Perlu sosialisasi yang optimal dengan memberdayakan Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan , para kepala sekolah SD serta pengawas guru

SD dalam pemberian informasi kepada guru SD

2. Dinas Pendidikan Kabupaten Jember mengoptimalkan pemanfaatan database seluruh guru SD baik negeri yang akan mengikuti sertifikasi sampai tahun mendatang.
3. Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan harus membantu guru dalam penyusunan dokumen portofolio sehingga memperlancar dalam proses sertifikasi dengan mengefektifkan tim supervisi dan verifikasi.
4. Para pelaksana mengikuti pendidikan atau pelatihan yang berhubungan dengan proses implementasi kebijakan sertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharmini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rhineka Cipta.
- Atmodiwiro, Soebagio, 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Ardadizya Jaya cet. Ke-1
- Azra, Azyumardi, *Inovasi Kurikulum, Edisi 01/Tahun 2003, Strategi Pengembangan Kurikulum Madrasah Aliyah Dalam Era Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan*.
- Burhanuddin, Yusak, 1998. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: cv. Pustaka Setia, cet, Ke-1
- Elliott, K. 2015. *Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?*. Australian Journal of Teacher Education,40(9). [http // x doi. Rg 10 14221/ajte.2015v40n9.6](http://x.doi.org/10.14221/ajte.2015v40n9.6)
- Hasibuan, H. Malayu S.P . 2005. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Aksara, edisi revisi, cet. ke-4
- Hamalik, Oemar, 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Aksara.
- <https://www.pressreader.com/indonesia/kompas/> /Kualitas Guru Terus Diperbaiki Nilai Uji Kompetensi Sebagian Besar Guru Kurang dari 60. Diakses Tanggal 15 Spetember 2017.

- Irianto, Agus. 2006. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Predana Media.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Serlilitifikasi Guru* Jakarta: Raja Grafindo persada
- _____, 2007. *Guru Profelsional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koonzt, Harold, et.al., 1980. *Management, 7th Edition*, Kogakusha Ltd Mac Graw Hill.
- Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mantja. 2002. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. PT Pustaka LP3ES
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara. III
- Morgan, G. B., Hodge, K. J., Trepinski, T. M., & Anderson, L. W. 2014. *The stability of teacher performance and effectiveness: Implications for policies concerning teacher evaluation*. *Education Policy Analysis Archives*, 22(95). <http://dx.doi.org/epaa.v22n95.2014> 0.14507
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Purwanto, Ngalim. 2003. *Psikologi Belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya Persada
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Peraturan Pemerintah RI No. 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Keagamaan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Peraturan Mendiknas RI No. 10 Tahun 2009 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Jakarta: Sinarl Grafika, 2010.
- Roestiyah 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang Republik Indonesia, No 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*