

Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMPN 1 Durenan

Oleh Sunanik

Sunanik, dosen Kopertis dpk pada STKIP PGRI Tulungagung

ABSTRACT:

Teacher certification is the process of granting certificates to the teacher educators. Teaching certificate awarded to teachers who have met the professional standards of teachers. One purpose of certification is to improve the process and quality of education. (a) how the performance of the teachers have graduated and are not yet certified?, (b) whether there is a difference between the performance of teachers who already terasetifikasi with yet ?, (c) whether the usage allowance in accordance with its purpose?. Conclusions showed the performance of teachers SMPN1 Durenan already certified on average very well with the average value of 81. Performance SMPN 1 Durenan teacher who has not been certified on average very well with the average value of 76. There are differences in teacher performance SMPN1 Durenan already certified by a yet certified. The performance difference is caused by the experience, employment status and Educators Professional development opportunities profesi. Tunjangan average is used for children's education expenses, savings, subsistence, housing construction, purchase a lap top / computer, purchase books, and research activities / seminars.

KATA KUNCI: Sertifikasi Guru, Kinerja Guru

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses kegiatan pendidikan formal dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Menurut Usman (dalam Subroto 2009: 16) menyebutkan bahwa "Proses belajar mengajar adalah suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal-balik yang berlangsung dalam suasana edukatif untuk mencapai tujuan tertentu".

Dalam proses belajar mengajar, sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan seorang guru yang mengajarnya. Menurut Moh. Uzer Usman (dalam Subroto 2002: 17) menyebutkan bahwa "Guru yang memiliki kompetensi akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang edukatif dan mampu mengelola proses pembelajaran yang secara efektif, sehingga hasil belajar peserta didik berada pada tingkat yang optimal" Tugas dan peranan guru tersebut dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan sampai mengadakan evaluasi, dan program pemberian tindak lanjut yang berlangsung dalam situasi yang edukatif untuk mencapai tujuan pengajaran.

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah "pendidik", dinyatakan dalam pasal 39 (2) pengertian tentang pendidik sebagai berikut:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam hal ini, ketentuan umum pasal 1 butir 5 menyatakan pengertian pendidik sebagai berikut:

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Agar guru dapat melaksanakan tugas dan perannya secara efektif, maka seorang guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi dalam mengelola proses belajar mengajar yang membawa dampak terhadap prestasi belajar siswa sebagai hasil dari kegiatan belajar yang telah dilakukan oleh siswa. menurut

Ali Imron (1995: 4) guru harus memainkan fungsi sebagai pembimbing, pembaharu model, penyelidik, konselor, pencipta, yang mengetahui sesuatu, pembangkit pandangan, pembawa cerita, dan seorang aktor. Oleh karena itu strategisnya peranan guru ini dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan menuntut adanya peran guru sebagai berikut: (a) agen pembaharuan, (b) berperan sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subyek didik untuk belajar, (c) bertanggungjawab atas terciptanya hasil belajar subyek didik, (d) dituntut menjadi contoh subyek didik, (e) bertanggungjawab secara profesional untuk meningkatkan kemampuannya, (f) menjunjung tinggi kode etik profesionalnya

Menurut Moh. Uzer Usman (2002: 5) menyatakan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apabila sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Kompetensi Guru

Kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pasal 28 ayat 3 dicantumkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Direktorat Jenderal Profesi Pendidik PMPTK (2007: 5-9) menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dikuasai oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap bagian kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut.

- a. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci bagian kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi bertindak sesuai dengan norma.
- b. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan perilaku yang disegani.
- e. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap bagian kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

4. Kompetensi Sosial

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. Kompetensi ini memiliki bagian kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan siswa didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Keempat kompetensi tersebut wajib dimiliki dan melekat erat pada setiap pribadi guru yang menunjukkan profesionalitasnya sebagai pendidik baik dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat. Bagi seorang guru kompetensi tersebut sebagai modal dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar guna mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Menurut Tim Pembina Mata Kuliah Diklatik Metodik/Kurikulum IKIP Surabaya (dalam Subroto 2002: 18) mengemukakan bahwa

Efisiensi dan Efektifitas pembelajaran akan tercapai apabila dalam proses belajar mengajar guru mampu membantu siswa agar dapat belajar dengan baik. Untuk mengetahui efektivitas tersebut dilakukan dengan memberikan tes. Hasil tes tersebut dapat digunakan untuk mengetahui tingkat prestasi siswa sebagai hasil setelah mengikuti proses belajar mengajar dan sebagai evaluasi proses pengajaran.

Oleh karena itu, kompetensi guru sangat diperlukan agar pelaksanaan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik tanpa menemui kegagalan. Karena dalam dunia pendidikan kegagalan yang terjadi dalam satu tingkat akan menyebabkan kegagalan pada tingkatan selanjutnya. Apabila seorang guru dengan kompetensi yang dimilikinya berhasil mengelola proses belajar mengajar maka tujuan pembelajaran akan tercapai dengan sendirinya. Keberhasilan ini terwujud dalam prestasi belajar siswa setelah dilakukan evaluasi pembelajaran.

Keempat kompetensi tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat ini, semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli menyatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan "payung", karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (*disciplinary content*) atau sering disebut bidang studi keahlian. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompoten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.

Spencer and spencer (Hamzah B Uno, 2007: 63) membagi lima karakteristik kompetensi, yaitu: (a) Motif yaitu sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan oleh seseorang yang dapat menyebabkan sesuatu. (b) Sifat yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi. (c) Konsep diri yaitu sikap, nilai, dan *image* diri seseorang. (d) Pengatahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. (e) Keterampilan yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Semua hal yang disebutkan di atas merupakan hal yang dapat menunjang terbentuknya kompetensi profesional guru. Dengan kompetensi profesional tersebut dapat berpengaruh terhadap proses pengelolaan pendidikan sehingga dapat melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Keluaran yang bermutu dapat dilihat pada hasil langsung pendidikan yang berupa nilai yang dicapai siswa dan dapat juga dilihat melalui dampak pengiring, yakni di masyarakat, sebab di antara yang berpengaruh pada pendidikan adalah komponen *input*, proses, dan keluaran pendidikan serta berbagai sistem lain yang berkembang di masyarakat.

Dari konsepsi di atas, jelaslah bahwa, kompetensi guru adalah salah satu unsur yang sangat berperan terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan kata lain, tinggi rendahnya prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kompetensi guru selain faktor-faktor yang lain. Maka dari itu kompetensi guru tidak boleh diabaikan dalam pengelolaan proses belajar mengajar.

Peran dan tugas guru merupakan salah satu faktor determinan bagi keberhasilan pendidikan, oleh karena itu keberadaan dan peningkatan profesi guru menjadi wacana yang sangat penting. Pendidikan di abad pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan modern dan profesional dengan benuansa pendidikan.

Secara faktual masih banyak kita jumpai tenaga pendidik yang *Miss-match and Underqualified*, khususnya di lembaga-lembaga pendidikan Islam (madrasah) atau sekolah-sekolah swasta ditambah lagi dengan segudang problem pendidikan yang tidak sedikit, mulai dari keterbatasan anggaran, sarana & prasarana pendidikan, masalah ekonomi, serta sulitnya memacu minat belajar siswa yang telah tererosi oleh budaya globalisasi dan modernisasi. Kurangnya profesionalisme guru dalam memberikan pelayanan pendidikan juga harus diakui sebagai faktor penting bagi keberhasilan pendidikan.

Philip H. Coombs dalam bukunya "*What is Educational Planning?*", mengemukakan paling tidak ada 4 tahapan permasalahan yang dilewati dunia pendidikan, yaitu ;

1. *Tahap rekonstruksi*, pendidikan dihadapkan pada permasalahan pengkondisian otoritas pendidikan, desentralisasi pendidikan, serta perencanaan fasilitas pendidikan;
2. *Tahap Ketenagakerjaan/Penyiapan SDM*, pendidikan dihadapkan pada penyiapan tenaga kerja yang terampil dan cakap (tenaga ahli);
3. *Tahap Perluasan/Pengembangan pendidikan* meliputi pengembangan kurikulum, metode, pengujian, demokrasi pendidikan, serta adaptasi sistem pendidikan dan ekonomi;
4. *Tahap Inovasi*, berhubungan dengan perencanaan pendidikan dan strategi-strategi pengembangan.

Secara umum problematika yang dihadapi lembaga pendidikan di Indonesia memiliki beberapa kesamaan sebagaimana yang telah dideskripsikan oleh Philip H. Coombs di atas, antara lain :

Pertama, lemahnya management penyelenggaraan pendidikan. Hal ini berkaitan erat dengan kemampuan managerial para penyelenggara pendidikan yang masih dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terbatas dan pengaruh budaya pedesaan yang cenderung mengacu pada pola management "*alon-alon asal kelakon*".

Kedua, Bidang Sumber Daya Manusia/ tenaga Kependidikan. Masalah yang dihadapi adalah masih adanya tenaga pendidik atau guru yang mengajar kurang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (*miss-match and underqualified*), disamping itu masih banyak pula guru-guru swasta yang mempunyai peran ganda sebagai pengajar di lembaga pendidikan lain, sehingga kurang bisa berperan secara maksimal. Kondisi tenaga kependidikan –terutama profesionalisme guru- masih perlu mendapat perhatian serius karena hal ini juga akan berpengaruh terhadap out put pendidikan yang dihasilkan.

Ketiga, Bidang Kurikulum, permasalahan klasik yang dihadapi pada umumnya adalah ketidakmapanan kurikulum pendidikan. Pergantian kurikulum yang terlalu cepat dan kebelumsiapan tenaga-tenaga kependidikan menjadi faktor penyebab ketidakjelasan arah dan target kurikulum. Disisi lain perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut relevansi kurikulum pendidikan dengan dunia kerja. Out put yang dihasilkan pendidikan dipertanyakan, apalagi jika dihadapkan pada permasalahan IPTEK.

Keempat, Bidang Sarana dan Prasarana, keterbatasan finansial merupakan kendala utama bagi upaya pengembangan pendidikan. Terutama adalah berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan, baik fisik maupun non-fisik. Seperti terbatasnya fasilitas belajar mengajar, buku-buku teks, alat peraga, ruang praktikum, dsb.

Kelima, masalah Networking / pengembangan jaringan.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Sertifikasi guru bertujuan untuk: (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.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru

tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Indikator Dalam Penilaian Kinerja Guru

Kompetensi	Indikator
A. Paedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai peserta didik 2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajar yang mendidik 3. pengembangan kurikulum 4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik 5. Pengembangan potensi peserta didik 6. Komunikasi dengan peserta didik 7. Penilaian dan evaluasi
B. Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya nasional 2. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan 3. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
C. Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif 2. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.
D. Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu 2. Mengembangkan keprofesional melalui tindakan yang reflektif

Masalah dan Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) bagaimana kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah lulus sertifikasi?; (2) bagaimana kinerja guru SMPN 1 Durenan yang belum tersertifikasi?; (3) apakah ada perbedaan kinerja guru antara yang sudah tersertifikasi dengan yang belum?; (4) apakah penggunaan tunjangan profesi sesuai dengan tujuannya?

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang diambil oleh penulis maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi; (2) untuk mengetahui kinerja guru SMPN 1 Durenan yang belum tersertifikasi; (3) untuk mengetahui ada tidaknya

perbedaan kinerja guru antara yang sudah tersertifikasi dengan yang belum; (4) untuk mengetahui penggunaan tunjangan profesi pendidik yang telah diterima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Durenan Kabupaten Trenggalek. Data yang dicari meliputi kinerja guru yang sudah disertifikasi dan yang belum disertifikasi. Sumberdata guru dan kepala sekolah. Variabel Penelitian : Kinerja Guru dengan sub variabel dan indikator sbb:

Kompetensi	Indikator
A. Paedagogik	1. Menguasai peserta didik 2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajarn yang mendidik 3. pengembangan kurikulum 4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik 5. Pengembangan potensi peserta didik 6. Komunikasi dengan peserta didik 7. Penilaian dan evaluasi
B. Kepribadian	1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya nasional 2. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan 3. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
C. Sosial	1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif 2. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.
D. Profesional	1. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu 2. Mengembangkan keprofesional melalui tindakan yang reflektif

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah sbb: (1) Angket tertutup digunakan mencari data tentang kinerja guru ditujukan kepada kepala sekolah (angket tidak langsung) dan angket campuran kepada guru untuk mencari data tentang kinerja guru dan penggunaan dana tunjangan profesi yang diterima; (2) Tanya Jawab, metode ini digunakan untuk melengkapi data dan mengklarifikasi data yang diperoleh dari angket; (3) Dokumen, metode ini digunakan mencari data tentang Silabus dan RPP yang dihasilkan guru serta instrument evaluasi dan hasil analisis hasil evaluasi sebagai cross chekt dari data yang diperoleh dari angket.

Tehnik analisis data adalah sbb: (1) Analisis kualitatif ini digunakan untuk mendiskripsikan kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi, serta untuk mengetahui penggunaan tunjangan profesi pendidikan, dengan menggunakan table distribusi frekuensi dan histrogram; (2) Analisis secara kuantitatif digunakan untuk mengetahui rata-rata kinerja guru yang sudah disertifikasi dengan yang belum. Analisis ini rerata ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kompetensi guru. Adapun tekniknya adalah

setiap indikator kompetensi di skor antara 1-4. Skor 4 kategori Sangat Baik, skor 3 kinerjanya Baik, skor 2 kinerjanya Cukup Baik dan skor 1 kinerjanya Kurang

No	Kompetensi	Jumlah Indikator	Skor Maksimal	Kategorisasi
1	Profesional	2	8	< 25%: Kurang 25% - 50%: Cukup 51% - 75%: Baik > 75%: Baik Sekali
2	Kepribadian	3	12	< 25%: Kurang 25% - 50%: Cukup 51% - 75%: Baik > 75%: Baik Sekali
3	Profesional	7	28	< 25%: Kurang 25% - 50%: Cukup 51% - 75%: Baik > 75%: Baik Sekali
4	Sosial	2	8	< 25%: Kurang 25% - 50%: Cukup 51% - 75%: Baik > 75%: Baik Sekali
	Jumlah	14	56	< 25%: Kurang 25% - 50%: Cukup 51% - 75%: Baik > 75%: Baik Sekali

HASIL PENELITIAN

1. Jumlah guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan (keahlian)

Tabel 1. Pembagian Tugas Mengajar Guru

No.	Guru	Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang TIDAK sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah
		D1	D3/	S1/D4	S2/S3	D1	D3/	S1	S2/S3	
		/D2	Sarmud			/D2	Sarmud	/D4		
1.	IPA	-	3	3	-	-	-	-	2	8
2.	Matematika	-	-	6	-	-	-	-	-	6
3.	Bahasa Indonesia	-	-	6	-	-	-	-	-	6
4.	Bahasa Inggris	-	-	4	-	-	-	1	-	5
5.	Pendidikan Agama	-	-	3	-	-	-	-	-	3
6.	IPS	-	-	5	-	-	-	1	-	6
7.	Penjasorkes	-	-	3	-	-	-	-	-	3
8.	Seni Budaya	-	-	2	-	-	-	-	-	2
9.	PKn	-	-	2	-	-	-	-	-	2
10.	TIK	-	-	1	-	-	1	1	-	3
11.	Ketrampilan Jasa	-	-	-	-	-	-	2	-	2
12.	Bahasa Jawa	-	-	3	-	-	-	-	-	3
13.	BK	-	-	4	-	-	-	-	-	4
	Jumlah	-	3	42	-	-	1	5	2	53

2. Pengembangan kompetensi/profesionalisme guru dalam tahun pelajaran 2011-2012

Tabel 2. Jenis Pengembangan Kompetensi Guru

No.	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah Guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi/profesionalisme			
		SEM GASAL		SEM GENAP	
		Jumlah Guru (%)	Jumlah kegiatn/se mester	Jumlah Guru (%)	Jumlah kegiatn/se mester
1.	MGMP di tingkat Kabupaten	13 (25%)	4-8	13 (25%)	2-7
3.	MGMP di Sekolah	50 (96%)	2	49 (94%)	2
4.	Workshop/Diklat di sekolah	52 (100%)	1	51 (98%)	1
5.	Workshop/Diklat di Kabupaten	5 (9,6%)	1	4 (7,7%)	1
6.	Workshop/Diklat di Propinsi	7 (13,5%)	1-2	13 (25%)	1
7.	Seminar tingkat kabupaten	10 (19%)	2	5 (9,6%)	1
8.	Seminar tingkat propinsi	-	-	-	-
9.	Seminar tingkat nasional	-	-	-	-
10.	Penelitian tindakan kelas mandiri	7 (13,5%)	1	4 (7,7%)	1
11.	Penyusunan LKS tingkat Kabupaten	13 (25%)	1	13 (25%)	1
12.	Pengembangan Pembelajaran Media	12 (23%)	1-2	6 (11,5%)	1

Kegiatan pengembangan kompetensi guru dalam 1 tahun pelajaran 2011-2012 yang hampir diikuti oleh semua guru adalah kegiatan MGMP di sekolah dan workshop/Diklat di sekolah. Sementara kegiatan pengembangan lainnya hanya diikuti/dilakukan oleh sebagian guru. MGMP di kabupaten jatah maksimal per sekolah adalah 2 orang per mapel. SMPN 1 Durenan mengirimkan hanya 1 orang guru per mapel setiap 1 tahun pelajaran secara bergantian. Sementara itu kegiatan diklat di kabupaten rata-rata hanya 1 kali dalam 1 semester.

3. Kinerja Guru

Berdasarkan daftar checklist yang diisi kepala sekolah kinerja guru yang diukur dari 4 kompetensi, yaitu kompetensi paedagogik, professional, kepribadian dan social, diperoleh data tentang kinerja guru SMP Negeri 1 Durenan maka berdasarkan rata-ratanya kinerja guru dapat dikategorikan sbb:

Tabel 3 Rerata Kinerja per kompetensi

No	Status	Kompetensi				Jumlah
		Profesional	Kepribadian	Pedagogik	Sosial	
1	Tersertifikasi	6,225 (77,8%)	10,56 (88%)	22,2 (79,3%)	6,4 (80%)	45,37 (81%)
2	Belum sertifikasi	6 (75%)	9,42 (78,5%)	21,17 (75,6%)	6 (75%)	42,58 (76%)

4. Penggunaan dana TPP

Berdasarkan angket yang diisi responden, penggunaan tunjangan profesi pendidikan dengan urutan adalah sbb:

1. Biaya Pendidikan anak (sekitar 40% - 60%)
2. Menabung di Bank (10% -40%)
3. Pemenuhan kebutuhan pokok (10%-30%)
4. Pembangunan Rumah (10% -15%)
5. Pembelian komputer/lap top (10%)
6. Pembelian buku-buku (5%-10%)
7. Penelitian/pertemuan ilmiah (5%)

Analisis Kualitatif

Berdasarkan data hasil penelitian sebagaimana tercantum dalam profil dan tabel 1 s.d 4, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- (1). Dari tabel 1 jumlah guru yang mengajar sesuai dengan kualifikasi (ijazah) ada 45 guru atau sebanyak 85% guru di SMP Negeri 1 Durenan mengajar sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimilikinya. Sementara itu masih ada 8 guru atau sebesar 15% guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki khususnya mata pelajaran ketrampilan jasa, TIK, dan IPA dengan ijazah S2 magister manajemen dengan latar belakang ijazah S1 IPA. Ditinjau dari kompetensi profesional di SMP ini masih ada 15% orang guru belum memenuhi kompetensi profesional, maksudnya menguasai apa yang diajarkan, karena tidak linier dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

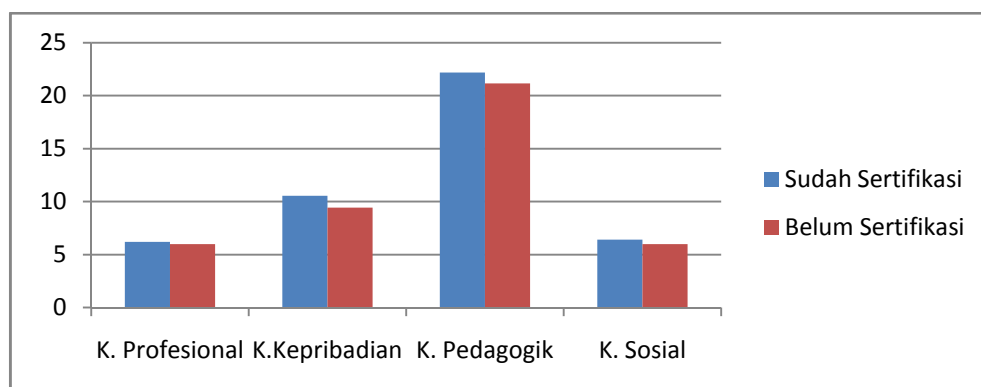
- (2). Berdasarkan tabel 1 masih ada 4 guru (8%) jenjang pendidikan guru belum S1 yaitu 3 guru IPA dan 1 guru TIK. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah alasan guru itu belum bersedia melanjutkan studi lanjut adalah kurang motivasi untuk studi lanjut di luar kota, dengan alasan faktor kesehatan, biaya dan keluarga.
- (3). Berdasarkan tabel 2 kegiatan pengembangan profesi guru masih bertumpuh pada kegiatan workshop yang diselenggarakan di sekolah. Dinas pendidikan kabupaten/propinsi masih sangat minim memfasilitasi kegiatan diklat/workshop dan seminar. Kesempatan guru mengikuti kegiatan workshop/diklat/seminar akhir-akhir ini memang sangat minim, berbeda dengan saat penilaian sertifikasi berdasarkan portofolio. Apalagi SMP Negeri 1 Durenan berada di daerah yang jauh dengan Perguruan Tinggi Negeri/Swasta besar yang sering menyelenggarakan kegiatan seminar/workshop.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan Rerata kinerja guru pada tabel 3 di atas dapat dibandingkan sebagai berikut:

- (1) Kompetensi Profesional rata-rata kinerja guru SMP Negeri 1 Durenan yang sudah tersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum tersertifikasi. Terbukti kinerja guru tersertifikasi rata-rata = 77,8% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%) sedangkan guru yang belum disertifikasi = 75% dalam kategori Baik (51%-75%).
- (2) Kompetensi Kepribadian rata-rata kinerja guru SMP Negeri 1 Durenan yang sudah tersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum tersertifikasi. Terbukti kinerja guru tersertifikasi rata-rata = 88% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%) sedangkan guru yang belum disertifikasi rata-rata = 78,5% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%).
- (3) Kompetensi Pedagogik rata-rata kinerja guru SMP Negeri 1 Durenan yang sudah tersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum tersertifikasi. Terbukti kinerja guru tersertifikasi rata-rata = 79,3% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%) sedangkan guru yang belum disertifikasi rata-rata = 75,6% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%).
- (4) Kompetensi Sosial rata-rata kinerja guru SMP Negeri 1 Durenan yang sudah tersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum tersertifikasi. Terbukti kinerja guru tersertifikasi rata-rata = 80% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%) sedangkan guru yang belum disertifikasi rata-rata = 75% dalam kategori Baik (51%-75%).
- (5) Kinerja Guru SMP Negeri 1 Durenan secara keseluruhan yang sudah tersertifikasi lebih baik dibandingkan yang belum tersertifikasi. Terbukti kinerja guru tersertifikasi rata-rata = 81% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%) sedangkan guru yang belum disertifikasi rata-rata = 76% dalam kategori Sangat Baik (lebih 75%).

Berdasarkan tabel 3 rerata kinerja guru yang sudah disertifikasi dan yang belum disertifikasi dalam dibuat diagram batang sebagai berikut:



Dari hasil analisis rerata tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan kinerja guru SMPN 1 Durenan antara yang sudah tersertifikasi dengan yang belum di sertifikasi. Perbedaan kinerja ini disebabkan:

1. **Pengalaman kerja.** Guru yang belum tersertifikasi rata-rata pengalaman kerjanya kurang dari 6 tahun, sementara guru yang sudah tersertifikasi pengalaman kerjanya rata-rata di atas 10 tahun. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penyebab kinerja guru yang berpengalaman lebih baik jika dibandingkan yang belum berpengalaman.
2. **Status kepegawaian.** Guru PNS yang belum tersertifikasi rata-rata guru muda yang masa kerjanya kurang dari 6 tahun dan Guru Tidak Tetap (GTT/Honorar). Status kepegawaian khususnya GTT ini mempengaruhi ketersediaan waktu di sekolah karena mereka harus juga bekerja di tempat lain, yang menyebabkan ketersediaan waktu berkomunikasi baik dengan teman guru, kepala sekolah, siswa sedikit berkurang jika dibandingkan dengan guru PNS.
3. **Pengembangan profesi.** Kegiatan pengembangan profesi bagi guru muda dan GTT kurang memiliki kesempatan untuk mengikuti diklat/workshop/seminar sebab secara kedinasan biasanya yang ditugasi mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut biasanya mereka yang sudah berpengalaman.

PENUTUP

Berdasarkan data analisis dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi rata-rata Sangat Baik terbukti rerata kinerja= 81%.
2. Kinerja guru SMPN 1 Durenan yang belum tersertifikasi rata-rata Sangat Baik terbukti rerata kinerja= 76%.
3. Ada perbedaan kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi. Perbedaan kinerja disebabkan oleh pengalaman, status kepegawaian dan kesempatan pengembangan profesi.
4. Tunjangan Profesi Pendidik rata-rata digunakan untuk biaya pendidikan anak, tabungan, pemenuhan kebutuhan pokok, pembangunan rumah, pembelian lap top/komputer, pembelian buku, dan kegiatan penelitian/seminar.

Untuk perbaikan kinerja guru maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) pemberian kesempatan yang sama pada guru untuk mengikuti kegiatan MGMP di Kabupaten; (2) mengoptimalkan kegiatan MGMP di sekolah baik frekuensi maupun kualitas, sebab MGMP sekolah merupakan kegiatan yang efisien dan efektif untuk kegiatan pengembangan profesi; (3) melaksanakan kemitraan dengan perguruan tinggi untuk melaksanakan kegiatan penelitian tindakan kelas.

RUJUKAN

- Bungin, Burhan, 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University perss.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.
- Danim, Sudarmawan, 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesionalisasi guru*, Bandung: Alfa Beta.
- Djamarah, Saiful, Bahri, 2011. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Irianto, Agus, 2010. *Statistik, Konsep Dasar, Plikasi dan Pengembangannya*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mulyasa, E, 2011. *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Riduwan, 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda, 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta