

PENILAIAN KINERJA GURU BERSERTIFIKAT DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PURWOKERTO

Oleh:

Drs. Ngadirin Setiawan, SE.,MS. & Tutuk Ningsih, MPd.

Abstrak

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui tentang dua hal pokok, yaitu (1) pengaruh guru yang memiliki Sertifikasi Pendidik terhadap Kinerja Guru di MAN-1 Purwokerto, dan (2) pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi pedagogic, professional, kepribadian, dan social.

Metode pengumpulan data digunakan dengan pendekatan observasi, dokumentasi, kuisioner, dan interviu terstruktur. Analisis data digunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang didukung dengan metode statistik.

Hasil penelitian memberikan kesimpulan sebagai berikut, yaitu: (1) pemberian sertifikat pendidik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik. Sedangkan jika ditinjau dari penilaian kinerja guru yang bersertifikat, menunjukkan bahwa sebagian besar (75%) dalam kategori memiliki kinerja Cukup/Sedang, dan hanya terdapat 3 orang (25%) yang sudah menunjukkan kategori kinerja Baik. (2) bahwa pemberian sertifikat pendidik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam aspek kompetensi pedagogic, aspek professional, aspek kepribadian, dan aspek social. Namun besarnya pengaruh tersebut menunjukkan lemah dan tidak begitu signifikan. Keadaan tersebut membuktikan bahwa kinerja guru bersertifikat masih belum mampu melaksanakan kompetensi pedagogic, professional, kepribadian dan social secara optimal dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Disarankan agar perlu dilakukan evaluasi kinerja guru secara berkala minimal satu kali dalam dua tahun bagi guru bersertifikat, oleh lembaga independent profesi pendidik.

Kata Kunci: penilaian, kinerja guru, bersertifikat.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan utama dari pemberian sertifikat pendidik pada guru-guru pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kinerja guru agar mampu melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan kompetensinya, sehingga mutu pendidikan di Indonesia semakin meningkat. Persoalannya adalah apakah guru-guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang sekaligus mendapat tunjangan pendidik sesuai peraturan tersebut telah dapat melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan yang diharapkan/diamanahkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen.

Dalam praktik nampaknya masih banyak ditemukan beberapa opini yang berkembang dimasyarakat bahwa pemberian sertifikat pendidik tersebut masih jauh dari yang diharapkan, atau dengan kata lain kualitas kinerja guru yang bersertifikat masih rendah. Ada beberapa factor yang menyebabkan rendahnya mutu kinerja guru yang bersertifikat tersebut, yaitu antara lain dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) belum tegasnya penerapan sanksi pada guru yang bersertifikat, (2) rendahnya komitmen guru dalam mendidik dan mengajar, (3) rendahnya komitmen guru dalam menjalankan profesi secara professional, (4) rendahnya nilai-nilai kepribadian yang dimiliki guru, (5) rendahnya kemampuan guru dalam sosialisasi dengan masyarakat dan lingkungan sekolah, (6) tempat tinggal guru terlalu jauh dengan lembaga sekolah tempat kerja, dan (7) system evaluasi yang digunakan asesor hanya mendasarkan pada bukti dokumen tertulis, tanpa melakukan uji kepatuhan dan praktik yang sehat di lapangan dimana guru menjalankan tugas profesinya.

Masalah yang timbul lainnya adalah adanya wacana publik yang menyatakan bahwa masih banyaknya guru yang kurang memenuhi kualifikasi mengajar dan kinerja kurang memadai, dimana dalam prakteknya masih tetap menerima pembayaran tunjangan fungsional yang sama dengan kualifikasi guru yang memenuhi kinerja yang memadai. Djoko

Kustono (2007:2) menyebutkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relative rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat UU RI No 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4.

Dari beberapa hasil kajian penelitian, sedikitnya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (Mulyasa, 2007: 9-11), yaitu: (1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (4) rendahnya motivasi berprestasi, (5) kurang disiplin, (6) rendahnya komitmen profesi, dan (7) rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Dalam kaitannya dengan guru-guru yang telah mendapatkan sertifikasi pendidik, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian dalam bentuk evaluasi terhadap guru-guru MAN Purwokerto yang telah mendapatkan sertifikat guru apakah telah mampu menunjukkan kinerja yang semakin baik atau tidak atau sampai sejauhmanakah kinerja guru-guru yang bersertifikat tersebut telah dapat menjalankan tugas profesinya sebagai guru. Untuk selanjutnya penelitian ini diberi judul: Penilaian Kinerja Guru Bersertifikat Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Purwokerto.

Penilaian Kinerja Guru pada hakekatnya adalah merupakan suatu proses kegiatan evaluasi atau pengujian secara sistematis yang berisi tentang metode dan prosedur audit atas laporan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan untuk mendapatkan informasi secara obyektif dalam semua hal yang berhubungan dengan asersi tentang kejadian-kejadian kegiatan kompetensi pendidik (guru) serta menentukan tingkat kesesuaian antara asersi kompetensi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Ngadirin Setiawan, 2007). Pihak-pihak yang berkepentingan tersebut antara lain adalah pihak internal guru yang bersangkutan, pihak lembaga sekolah dimana guru bertugas, pihak pengguna atau masyarakat, dan pihak Departemen Pendidikan Nasional serta Pemerintah Daerah setempat. Sertifikat pendidik adalah merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU No, 14 Tahun 2005). Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Tujuan utama dari pemberian sertifikat pendidik pada guru-guru pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kinerja guru agar mampu melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan kompetensinya, sehingga mutu pendidikan di Indonesia semakin meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar beberapa permasalahan tersebut di atas, maka dalam penelitian ini dibuat perumusan masalahnya sebagai berikut: (1) apakah Guru Yang Memiliki Sertifikasi

Pendidik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di MAN Purwokerto?, (2) bagaimanakah pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi pedagogic?, (3) bagaimanakah pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi profesional?, (4) bagaimanakah pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi kepribadian?, dan (5) bagaimanakah pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi sosial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran secara faktual tentang kinerja guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik terutama guru-guru di MAN Purwokerto dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai guru.

Secara khusus tujuan penelitian ini meliputi beberapa hal sebagai berikut, yaitu: (1) untuk mengetahui tentang pengaruh Guru Yang Memiliki Sertifikasi Pendidik terhadap Kinerja Guru di MAN-1 Purwokerto, (2) untuk mengetahui pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi pedagogic, (3) untuk mengetahui pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi profesional, (4) untuk mengetahui pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi kepribadian, dan (5) untuk mengetahui pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi sosial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan, terutama tentang pengaruh pemberian sertifikat pendidik terhadap kinerja guru. Secara praktis, penelitian ini memiliki beberapa manfaat dalam beberapa hal yaitu: (a) Sebagai bahan masukan bagi Departemen Agama untuk mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pemberian sertifikat pendidik pada guru-guru di sekolah, (b) Sebagai bahan masukan bagi lembaga sekolah MAN untuk mengambil langkah-langkah kebijakan operasional dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru secara proporsional sesuai dengan kompetensinya, dan (c) bagi penulis dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan untuk pembuatan materi bahan ajar pada proses pembelajaran/perkuliahan di STAIN Purwokerto, terutama mata kuliah sosiologi pendidikan dan IPS.

II. TELAAH PUSTAKA/KERANGKA TEORI

2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik dan pengajar secara kompeten dalam satuan waktu tertentu (Ngadirin Setiawan, 2007). Guru professional akan mampu melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan kompetensinya.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah, termasuk pendidikan anak usia dini. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi professional pendidik sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugas sebagai guru. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi professional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru dapat membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik 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 (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Memperhatikan nilai kebermaknaan kinerja

guru dalam menjalankan tugas profesinya, di lain pihak adanya perubahan yang sangat cepat di era globalisasi dan menuntut kualitas guru yang baik, maka kinerja guru dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dirinya secara berkelanjutan. Guru harus mempunyai komitmen yang kuat untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri sesuai dengan kompetensinya, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, dan akan tetap tertinggal oleh akselerasi zaman yang semakin tidak menentu di era globalisasi dan dinamika kehidupan masyarakat yang terus berlangsung begitu cepat. Globalisasi menuntut semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif disegala bidang, termasuk globalisasi di bidang pendidikan (Ngadirin Setiawan, 2007).

Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggungjawab guru, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, yaitu meliputi beberapa hal sebagai berikut: (1) tanggungjawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam hidup sehari-hari; (2) tanggungjawab dalam bidang pendidikan di sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum (KTSP), silabus dan RPP, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberikan nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar; (3) tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat; dan (4) tanggungjawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan pengembangan dan penelitian.

2.2 Kompetensi Guru

Kompetensi pada dasarnya memiliki makna sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang keilmuannya. Guru yang berkompeten berarti guru yang mampu melaksanakan tugas profesinya sebagai guru secara baik sesuai dengan bidang keilmuannya. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Louise

Moqvist (2003) mengemukakan bahwa “*competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work.*”

Dari pendapat di atas kita dapat menarik benang merah bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

- a. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang

menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

2.3 Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi adalah merupakan proses aktivitas penilaian dan pengukuran terhadap suatu obyek tertentu yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan hasil kesimpulan secara memadai. Menurut Abdjul (Fatah,1996:107) ada tiga faktor penting dalam konsep evaluasi yaitu pertimbangan (*judgement*), deskripsi objek penilaian, dan kriteria yang bertanggungjawab (*defensible criteria*). Aspek keputusan itulah yang membedakan evaluasi sebagai suatu kegiatan dan konsep dari kegiatan dan konsep lainnya, seperti pengukuran (*measurement*). Bennis,W.(2004:134) menyatakan bahwa “*evaluation is about the making of value judgements, based upon the systematic, scientific collection and analysis of data*”. Artinya bahwa evaluasi adalah pembuatan penilaian sebuah nilai, berdasarkan pada data yang sistematis dan analisis data secara ilmiah. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Menurut PP RI No. 19/tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, disebutkan bahwa pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sertifikat pendidik (guru) diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut, yaitu: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan

keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesional guru (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Di Negara maju istilah sertifikasi bagi masyarakatnya sudah tidak asing lagi, utamanya yang terkait dengan upaya melakukan pengendalian mutu (*quality control*) dari suatu hasil pendidikan (Djoko Kustanto, 2007, dalam Ngadirin Setiawan, 2007). Di Amerika Serikat, *National Commision on Educatinal Services (NCES)* secara umum memberikan batasan sertifikasi, yaitu “*certification is a procedure where by the states evaluates and reviews a teacher candidate’s credential and provides him or her license to teach*” (Illinious State Board of Education, 2003). Dalam kaitan ini, ditingkat Negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)*. Badan idependen ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon guru layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi guru. Di Inggris, istilah sertifikasi didefinisikan sebagai berikut: “*Certification is designed for candidates who have gained the competencies, skills and knowledge...*” (Brown, 2003).

Depdiknas RI (2007) telah membuat format kertas kerja untuk pengujian sertifikasi guru dalam bentuk portofolio. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran (kompetensi kepribadian, pedagogic, professional, dan social). Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, komponen portofolio meliputi: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dalam PP tersebut lebih lanjut disebutkan bahwa, fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Kompetensi pedagogik dinilai antara lain

melalui dokumen (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, dan (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan social dinilai antara lain melalui dokumen (1) penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi professional dinilai antara lain melalui dokumen (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan (5) prestasi akademik. Pengelompokan komponen portofolio ke dalam aspek kompetensi guru seperti tersebut di atas, ternyata memberikan gambaran yang berbeda pada bagian lain pada saat memberikan penilaian pada format portofolio, dimana pengelompokan komponen portofolio dan ketentuannya terhadap pengakuan atas pengalaman professional guru yang terdiri dari 10 butir tersebut dikelompokkan menjadi 3 unsur, yaitu: (1) unsur kualifikasi dan tugas pokok, minimal bobot nilai 300 dan semua sub unsur tidak boleh kosong, (2) unsur pengembangan profesi, minimal bobot 200 dan guru yang ditugaskan pada daerah khusus minimal 150, dan (3) unsur pendukung profesi, dimana nilai bobot tidak boleh nol dan maksimal 100. Yang termasuk unsur kualifikasi dan tugas pokok meliputi dokumen: (1) kualifikasi akademik, (2) pengalaman mengajar, dan (3) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Yang termasuk unsur pengembangan profesi adalah meliputi dokumen: (1) pendidikan dan pelatihan, (2) penilaian dari atasan dan pengawas, (3) prestasi akademik, dan (4) karya pengembangan profesi. Sedangkan yang termasuk ke dalam unsur pendukung profesi adalah sebagai berikut: (1) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (2) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social, dan (3) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

2.4 Model Penilaian Kinerja Guru

Ada beberapa model pendekatan untuk evaluasi kinerja guru yang digunakan oleh beberapa pakar pendidikan, yaitu antara lain: model evaluasi kinerja guru atas dasar kompetensi, model portofolio, dan model audit kinerja guru. Mulyasa mendasarkan pada model-model tanggungjawab guru sebagai pendidik, yang meliputi tanggungjawab moral, tanggungjawab pra-sekolah, tanggungjawab kemasyarakatan, dan tanggungjawab keilmuan. Raka Joni mendasarkan pada tiga kompetensi, yaitu: kompetensi professional, kemasyarakatan, dan personal. Depdiknas mendasarkan pada empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social; dimana pengujiannya menggunakan pendekatan portofolio. Ngadirin Setiawan (2007),

mendasarkan pada model audit kinerja guru yang menekankan pada dua jenis pengujian yaitu pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat serta pengujian substantive atas kompetensi guru.

Dalam penelitian ini akan menggunakan model perpaduan dari berbagai pendapat tersebut di atas, dimana untuk mengevaluasi kinerja guru dilakukan dengan dua tahap, yaitu tahap pertama melalui pengujian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat, dan tahap kedua pengujian substantive terhadap pelaksanaan kompetensi guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Kualitatif karena akan mendeskripsikan secara mendalam atas karakteristik statik/dinamik yang berkaitan tentang kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik, dan mengkaji beberapa factor yang ikut mempengaruhinya.

3.2 Subyek Penelitian

Penelitian ini akan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik. Yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah Guru MAN Purwokerto yang telah mendapatkan sertifikat. Responden utama terdiri dari Guru MAN bersertifikat, sedangkan responden pendukung adalah Kepala Sekolah MAN dan tokoh masyarakat.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Guna mendukung tercapainya suatu tujuan tersebut diperlukan suatu dukungan data dari berbagai pihak yang kompeten.

Tempat penelitian dilaksanakan di MAN-1 Purwokerto.

Waktu penelitian untuk tahun 2008, selama 5 bulan efektif yang dimulai bulan Mei 2008 s/d September 2008.

Pengumpulan data yang utama adalah dilakukan dengan cara dokumentasi, observasi dan interview. Pengolahan Data dilakukan secara sistematis untuk disajikan sebagai hasil penelitian. Proses pemilihan data lebih difokuskan pada data yang dianggap dapat memberikan arahan untuk pemecahan masalah dan tujuan penelitian. Data yang memenuhi persyaratan selanjutnya disajikan secara sistematis agar lebih mudah untuk dipahami keterkaitan hubungan antara

bagian-bagian secara utuh tidak terlepas dari yang lainnya. Untuk memperoleh keabsahan data digunakan proses validasi data melalui teknik triangulasi. Teknik triangulasi dimaksudkan untuk memperoleh derajat kepercayaan yang tinggi. Triangulasi merupakan proses menemukan kesimpulan dengan mengadakan *chek and recheck* dari berbagai sudut pandang.

Sedangkan untuk memperoleh tingkat signifikansi dalam model statistic digunakan uji hipotesis dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 90% atau alpha 10%. Penggunaan alpha 10 % atau tingkat kepercayaan 90% dengan pertimbangan bahwa data yang akan dianalisis merupakan obyek social.

3.4 Analisis Data

Penelitian ini adalah merupakan kajian penelitian kebijakan terutama dalam mendukung program sertifikasi guru. Oleh karena itu analisis data yang digunakan adalah dengan teknik deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan beberapa pokok persoalan sebagaimana yang telah dirumuskan pada perumusan masalah, baik yang berkaitan dengan uji kepatuhan terhadap pelaksanaan tata tertib sekolah maupun uji substantip terhadap pelaksanaan kompetensi guru. Sedangkan untuk analisis data yang bersifat pengaruh pemberian sertifikat guru terhadap kinerja guru digunakan pendekatan analisis statistik, terutama regresi sederhana.

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

- 1) Membuat persamaan regresi linier sederhana

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

(Sugiyono, 2005 : 244)

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2)

Rumus:

$$r^2_{(1)} = \frac{(a_1 \sum x_1 y)}{\sum y^2}$$

$$r^2_{(2)} = \frac{(a_2 \sum x_2 y)}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$r^2_{(1,2)}$ = koefisien determinasi antara Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = jumlah kudrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi: 22)

3) Menguji signifikansi regresi sederhana dengan uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sample (Sugiyono, 2005:215)

Pengambilan kesimpulan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan taraf signifikansinya 0,05. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitas kurang dari 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri – 1 Purwokerto terletak di jalan Senopati No. 1 Arcawinangun Purwokerto. Saat ini yang menjabat sebagai Kepala Sekolah adalah Bapak Drs. H. Khamid Alwi,

MAg. Beliau menjabat sebagai Kepala Sekolah di MAN-1 Purwokerto baru sekitar 1 tahun, berdasarkan SK per September 2007.

Jumlah siswa MAN-1 Purwokerto yang tercatat pada tahun pelajaran 2008/2009 keseluruhannya berjumlah 746 siswa, yang terdiri dari siswa laki-laki sebanyak 254 orang dan perempuan sebanyak 492 orang. Dari jumlah 746 siswa tersebut terbagi kedalam 21 rombongan kelas belajar, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Jika masing-masing kelas rombongan belajar dalam per minggu memiliki jumlah jam pelajaran berkisar antara 46 jam, maka jumlah total jam pelajaran untuk 21 kelas rombongan belajar adalah sebanyak 966 jam. Demikian juga jika setiap guru memiliki beban mengajar minimal ekuvalen dengan 24 jam per minggu, maka jumlah guru yang dibutuhkan oleh MAN-1 Purwokerto minimal sebanyak : 42 orang guru, atau setelah mempertimbangkan penugasan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah mencakup administrative 50% , maka jumlah minimal guru yang ada sekitar 45 orang guru sudah dianggap mencukupi secara wajar. Pada kenyataannya jumlah guru yang ada di MAN-1 Purwokerto baik yang berstatus sebagai PNS (NIP) dan NON-PNS (belum NIP) sebanyak 48 orang, ini berarti terdapat kelebihan sebanyak 3 orang guru. Kelebihan tersebut masih dianggap wajar karena ternyata didasarkan atas pertimbangan bahwa ada beberapa guru bidang studi langka seperti bidang studi bahasa jepang dan bahasa arab. Disamping itu juga adanya bidang studi tertentu (matematika) yang terlalu banyak jumlah jam pelajarannya sehingga membutuhkan 3-4 orang guru.

Dari jumlah guru sebanyak 48 orang, ternyata baru terdapat sebanyak 12 orang guru yang telah memiliki sertifikasi guru. Nama-nama guru yang telah memiliki sertifikat tersebut secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 : Nama Guru Bersertifikat, Matapelajaran yang diampu dan Masa Kerja.

NO	NAMA GURU	NIP	GOL	MAPEL	M. KERJA
1	Drs.Aris Rubangi	150190644	4b	Aqidah Fikih / SKI	28 tahun
2	Drs. Suprajogi	131474176	4a	Kimia	23 tahun
3	Drs Rokhidin	150215566	4a	Fiqih	24 tahun
4	Dra.Hj. Umi Afifah	150238443	4a	Bhs. Arab	24 tahun
5	Drs, Musirin	150247526	4a	Akidah Akhlak, Fikih	17 tahun
6	Siti Maesaroh, SAg.	150191616	4a	Qur'an Hadist	29 tahun
7	Hj.Maslachah, SAg	150216510	4a	Al-Qura, Hadist	26 tahun

8	Drs. Mikun	150269614	3d	Biologi / TIK	14 tahun
9	Susiati Ninglani, SPd	150137726	3d	BK	41 tahun
10	W. Rochmawati, SPd	131676991	3d	Bhs. Indonesia	21 tahun
11	A. Daelami, SPd.	150235130	3d	Matematika	18 tahun
12	K.Syarifuddin, SPd.	150216975	3b	Ekonomi , Bhs.Jawa	24 tahun

Sumber: Data Primer.

Dari data guru bersertifikat di atas menggambarkan bahwa jumlah guru bersertifikat di MAN-1 Purwokerto pada saat ini baru sekitar 12 orang atau 25 % dari jumlah total guru yang ada. Dari jumlah tersebut yang memiliki golongan IV sebanyak 58,33%, golongan IIId sebanyak 33,33%, dan golongan IIb sebanyak 1 orang atau 8,33%. Pengalaman masa kerja sebagian besar lebih dari 20 tahun yaitu terdapat 10 orang atau 83,33%, dan yang kurang 20 tahun hanya terdapat 2 orang atau 16,67%. Terdapat yang masih memiliki golongan pangkat 1 orang tersebut, ternyata ditinjau dari aspek pengalaman masa kerja sudah 24 tahun. Sehingga ada kemungkinan yang menjadikan faktor pertimbangan untuk mengajukan sertifikat adalah memprioritaskan dari usia guru dan masa kerja yang bersangkutan.

4.2. Keadaan Guru Bersertifikat dalam Kaitannya dengan Kepatuhan dan Pelaksanaan Praktik Yang Sehat.

Penilaian kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat bagi guru bersertifikat dilihat dari tujuh indikator sebagai berikut, yaitu: kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai guru, keterlambatan datang ke sekolah, persiapan bahan ajar secara tertulis, moralitas dan kepribadian, obyektivitas dan kecermatan dalam evaluasi belajar, kemandirian dalam penulisan karya ilmiah, dan sosialisasi dengan lingkungan. berdasarkan ketujuh indikator tersebut, diperoleh hasil penilaian kepatuhan guru bersertifikat menunjukkan bahwa sebagian besar (58,33%) dalam katagori baik, dan 41,67% dalam katagori cukup/sedang, serta 0% dalam katagori kurang. Dengan demikian maka secara umum kinerja guru bersertifikat tersebut ditinjau dari aspek kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat tergolong cukup baik dan memadai untuk dilanjutkan ke dalam uji substantive terhadap pelaksanaan kompetensi guru.

Adapun hasil penilaian kepatuhan dari masing-masing indikator secara rinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 : Penilaian Kepatuhan Guru Bersertifikat (12 orang guru)

NO	INDIKATOR	Baik (3)	Cukup (2)	Kurang (1)	Jumlah Nilai
1	Kedisiplinan tugas profesi	6	6	-	30
2	Keterlambatan datang ke sekolah	3	9	-	27
3	Persiapan bahan ajar secara tertulis	4	8	-	28
4	Moralitas dan kepribadian	12	0	-	36
5	Obyektifitas penilaian belajar siswa	4	8	-	28
6	Kemandirian penulisan karya ilmiah	6	6	-	30
7	Sosialisasi dengan lingkungan	10	2	-	34
					213

Jumlah nilai maksimum ideal dari 7 indikator untuk 12 orang guru adalah $7 \times 12 \times 3 = 252$, dan nilai minimum = 84. Sedangkan rata-rata ideal (M_i) = 168.

Kriteria Penilaian : Baik .. apabila nilai $> M_i + 1,5 (SD_i)$
: Cukup/Sedang : $M_i - 1,5 SD_i$ s/d $M_i + 1,5 SD_i$
Kurang : $> M_i - 1,5 SD_i$

Standar Deviasi Ideal (SD_i) = $1/6$ (Nilai Maksimum ideal – Nilai Minimum Ideal)

Dalam kasus di atas, maka $SD_i = 1/6 \times (252-84) = 28$, dan $M_i = \frac{1}{2} (252+84) = 168$.

Atas dasar criteria tersebut maka dapat dikatakan baik, cukup atau kurang apabila berada pada range katagori sebagai berikut:

Baik : $> 168 + 1,5 (28) = > 210$

Cukup/Sedang : $126 - 210$

Kurang : > 126

Jadi dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum tingkat kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat bagi guru bersertifikat di MAN-1 Purwokerto dalam katagori BAIK. Namun demikian jika dilihat dari masing-masing indikator, ternyata terdapat 3 indikator yang menunjukkan angka proporsi besar dalam katagori sedang/cukup, dan 2 indikator dalam proporsi moderat. Tiga indikator yang menunjukkan angka proporsi besar dalam katagori sedang/cukup yaitu: (1) keterlambatan datang ke sekolah terdapat frekuensi 9 (75%), kurang persiapan bahan ajar secara tertulis frekuensi 8 (66,67%), dan tingkat obyektifitas dalam evaluasi pembelajaran dalam katagori cukup sebanyak 8 orang (66,67%). Sedangkan indikator kepatuhan

dalam katagori moderat adalah masing-masing, yaitu: (1) tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas profesi dengan frekuensi 6 orang (50%), dan kemandirian dalam penulisan karya ilmiah dengan frekuensi 6 orang (50%). Keadaan tersebut menggambarkan bahwa kinerja guru bersertifikat di MAN-1 Purwokerto dari aspek tingkat kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat masih belum menunjukkan kinerja yang optimal, meskipun secara umum memperlihatkan keadaan yang relatif cukup baik atau sedang.

Jika dilihat berdasarkan penilaian masing-masing responden sample secara rinci memberikan gambaran tingkat kepatuhan sebagai berikut:

Tabel 3 : Penilaian Kepatuhan dan Pelaksanaan Praktik Yang Sehat bagi Responden Guru Bersertifikat di MAN-1 Purwokerto.

RESP.	Btr 1	2	3	4	5	6	7	JML	KET.
1	3	2	2	3	2	2	3	17	C
2	3	2	3	3	3	3	3	20	B
3	3	3	3	3	3	3	3	21	B
4	3	3	3	3	3	3	3	21	B
5	3	3	3	3	3	3	3	21	B
6	3	2	2	3	2	3	3	18	B
7	2	2	2	3	2	3	3	17	C
8	2	2	2	3	2	2	3	16	C
9	2	2	2	3	2	2	3	16	C
10	2	2	2	3	2	2	3	16	C
11	2	2	2	3	2	2	2	15	C
12	2	2	2	3	2	2	2	15	C

Sumber: Data yang diolah.

Ukuran penilaian tersebut menggunakan indikator sebagai berikut:

- Penilaian dalam katagori BAIK, jika: tidak ada nilai K, nilai B minimal 4, lainnya C.
(atau nilai $\Rightarrow M_i + 1,5 (SD_i)$ atau $\Rightarrow 17,495$)

- b. Penilaian dalam katagori CUKUP/SEDANG, jika: tidak ada nilai K, dan tidak terpenuhinya katagori Baik. (atau nilai $= > Mi - 1,5 SDi$ s/d $Mi + 1,5 SDi$)
- c. Penilaian dalam katagori KURANG, jika: tidak masuk dalam katagori di atas (atau nilai $= < Mi - 1,5 SDi$)

Dari data di atas menunjukkan bahwa ditinjau dari tingkat kepatuhan dan pelaksanaan praktik yang sehat bagi guru bersertifikat di MAN-1 Purwokerto terdapat 5 orang (41,67%) dalam katagori baik, sedangkan sisanya dalam katagori Cukup/Sedang. Keadaan tersebut ternyata didukung oleh lembaga sekolah yang berlatar belakang keagamaan, yaitu umumnya guru-guru pada lembaga sekolah MAN di Indonesia ditinjau dari moralitas kepribadian dan kedisiplinan serta sosialisasi terhadap lingkungan tergolong baik dan sedang (cukup), disamping didukung oleh latarbelakang ilmu keagamaan yang bersangkutan, serta pengamalan ajaran agama yang relative memadai.

Apakah dengan adanya sertifikat melekat pada guru ikut berpengaruh terhadap kepatuhan dan kedisiplinan dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah? Ternyata jawaban mereka umumnya mengatakan ada pengaruhnya namun tidak begitu signifikan. Menurut responden pandangan tersebut disebabkan karena sebelum mereka memperoleh sertifikat umumnya sudah relative disiplin dan mematuhi tata tertib sekolah. Pernyataan ini juga dikuatkan oleh Bapak Kepala Sekolah yang menyatakan, secara umum guru yang bersertifikat tersebut jika ditinjau dari kepatuhan tata tertib sekolah dan moralias kepribadian memang umumnya sudah tergolong cukup baik, jadi memang ada pengaruhnya keberadaan sertifikat tersebut tetapi tidak begitu signifikan. Bahkan dalam upaya untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah masih belum menunjukkan adanya peningkatan yang cukup berarti, baik pada guru yang sudah berpengalaman mengajar lebih dari 20 tahun maupun yang kurang dari 20 tahun. Memang guru-guru yang relative usia tua (pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun), tingkat kedisiplinan dan rasa tanggungjawabnya pada profesi guru menunjukkan agak lebih baik dibandingkan dengan yang masih berusia muda. Hal ini nampaknya dipengaruhi oleh pola pendidikan masa lalu yang lebih menekankan pada nilai-nilai kepribadian dan ketaatan pada perintah gurunya, seperti rasa hormat dan santun harus dimiliki oleh seorang anak didik kepada gurunya.

4.1.4. Keadaan Guru Bersertifikat Dalam kaitannya dengan Pelaksanaan Kompetensi Guru (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial).

Untuk memudahkan dalam melihat gambaran tentang pelaksanaan kompetensi guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 : Keadaan Guru Bersertifikat Berdasarkan Kompetensi Guru (13 indikator)

Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Jml	Ket
1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	47	C
2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	C
3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	54	B
4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	56	B
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	56	B
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47	C
7	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	61	C
8	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	C
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	43	C
10	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	49	C
11	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	48	C
12	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	C

Nilai maks idial = 65

Nilai minimal idial = 13

Mean Idial (Mi) = $\frac{1}{2} (65 + 13) = 39$

Standar Deviasi Idial (SDi) = $\frac{1}{6} (65-13) = 8,67$

Katagori Baik : $> Mi + 1,5 (SDi)$ atau : $> 52,005$

Katagori Cukup/Sedang : $\Rightarrow Mi - 1,5 (SDi)$ s/d $Mi + 1,5 (SDi)$ atau
 $\Rightarrow 25,995$ s/d $52,005$

Katagori Kurang : $< Mi - 1,5 (SDi)$ atau $\leq 25,995$

Atas dasar kriteria tersebut ternyata bahwa guru bersertifikat yang termasuk dalam katagori Baik didalam menjalankan profesinya sebagai guru ditinjau dari aspek ke-empat kompetensi guru hanya terdapat 3 orang (25%), sedangkan selebihnya atau sebagian besar tergolong dalam katagori Cukup/Sedang (75%). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru bersertifikat MAN-1 Purwokerto ditinjau dari pelaksanaan kompetensi guru

menunjukkan dalam katagori SEDANG atau CUKUP BAIK, jadi belum dapat dikatagorikan ke dalam keadaan BAIK.

Berdasarkan data yang dihimpun tentang penilaian kinerja guru sebelum memperoleh sertifikat pendidik, memberikan gambaran sebagai berikut:

Tabel 5 : Keadaan penilaian kinerja guru sebelum memperoleh sertifikat

RESPONDEN	KINERJA GURU	NILAI ANGKA
1	CUKUP	2
2	CUKUP	2
3	BAIK	3
4	BAIK	3
5	BAIK	3
6	CUKUP	2
7	CUKUP	2
8	CUKUP	2
9	CUKUP	2
10	CUKUP	2
11	CUKUP	2
12	CUKUP	2

Sumber: Data diolah, berdasarkan kedisiplinan dan kepatuhan tata tertib sekolah, serta penilaian kompetensi guru sebelumnya.

4.3. Analisa Data

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis, terutama dalam hal ini adalah uji linieritas.

4.3.1. Uji Linieritas.

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak terhadap variabel terikat.. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen linier apabila nilai signifikansi F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} . Hasil uji linieritas hubungan adalah sebagai berikut:

Tabel 6 : Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Alpha (5%)	Keterangan
X – Y-total	5,263	6,056	0,045	0,05	Linier/tidak linier
X - Y1	1,484	6,056	0,251	0,05	Linier
X – Y2	7,323	6,056	0,023	0,05	Tidak linier
X – Y3	1,427	6,056	0,260	0,05	Linier
X – Y4	2,450	6,056	0,149	0,05	Linier

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} untuk kedua variabel lebih kecil dari F_{tabel} . Selain itu, nilai signifikansi untuk tiga variabel yang tercantum dalam *ANOVA Tabel* lebih besar dari *Alpha* 0,05 (5%), dan dua variable lebih kecil dari *alpha* 0,05 (5%) yang berarti tidak liner. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa korelasi lineritas antara variabel independen yaitu Nilai Sertifikasi Awal dengan variabel dependen yaitu Kinerja Guru dan tiga sub-variabel dependen yaitu kompetensi pedagogic, kepribadian, dan sosial dapat dinyatakan linier, sedangkan pada sub variable kompetensi profesional tidak linier.

Hasil uji tersebut menggambarkan bahwa Guru Bersertifikat mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru, terutama pada aspek kompetensi pedagogic, kepribadian, dan sosial. Namun demikian kinerja guru dari aspek kompetensi profesional ternyata tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

4.3.2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana untuk semua hipotesis yang dirumuskan. Berikut ini disajikan hasil rekapitulasi uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7: Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Sederhana

Hipotesis	Pengaruh Positif	Signifikansi (5%)	Korelasi (R^2)
X - Ytotal	Ya	YA	Lemah = 0,345
X – Y1	Ya	Tidak	Lemah = 0,129

X – Y2	Ya	YA	Cukup = 0,420
X – Y3	Ya	Tidak	Sangat Lemah = 0,125
X – Y4	Ya	Tidak	Sangat Lemah = 0,197

Dari hasil rekapitulasi analisis uji hipotesis tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Guru Bersertifikat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru baik ditinjau dari aspek kompetensi pedagogic, profesional, kepribadian, maupun sosial. Namun yang memiliki pengaruh signifikan hanya terdapat dua hipotesis yaitu hipotesis-1 yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan bagi Guru Bersertifikat terhadap Kinerja Guru di MAN-1 Purwokerto, dan Hipotesis-2 yang berbunyi terdapat pengaruh positif Guru Bersertifikat terhadap Kinerja Guru Man Purwokerto ditinjau dari aspek Kompetensi Profesional. Sedangkan pengujian hipotesis lainnya tidak berpengaruh secara signifikan.

Ditinjau dari tingkat keeratan hubungan korelasi, ternyata menunjukkan bahwa meskipun memiliki pengaruh positif, namun hubungan korelasi antar variable yang diteliti menunjukkan tingkat hubungan yang tergolong cukup, lemah, dan sangat lemah. Yang menunjukkan pengaruh sangat lemah adalah terhadap kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

4.4. Pembahasan

Dalam bagian pembahasan ini akan disajikan beberapa hal yang terkait dengan hasil pengujian dan implikasinya. Untuk jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut ini.

4.4.1. Pembahasan tentang pengaruh Guru Yang Memiliki Sertifikasi Pendidik terhadap Kinerja Guru di MAN Purwokerto.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis membuktikan bahwa Nilai Awal Sertifikat pada Guru Bersertifikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN-1 Purwokerto tahun 2008, namun demikian tingkat hubungan korelasinya tergolong dalam katagori lemah. Hal ini berarti bahwa meskipun guru bersertifikat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun besarnya pengaruh tersebut tidak begitu kuat. Dampak positif ini tentu saja sesuai dengan yang diharapkan

oleh kebijaksanaan pemerintah tentang sertifikasi guru dan dosen (Depdiknas, 2007) yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Implikasi dari peningkatan mutu pendidikan tersebut adalah agar guru-guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik harus dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya. Hal ini nampaknya juga dibuktikan oleh guru bersertifikat di MAN-1 Purwokerto. Persoalannya adalah apakah kinerja yang semakin baik tersebut juga menunjukkan criteria penilaian kinerja dalam katagori baik dan optimal?. Ternyata setelah dikaji lebih lanjut melalui hasil pengujian kepatuhan dan kompetensi, menunjukkan bahwa dari 12 orang guru bersertifikat yang telah menunjukkan katagori kinerja baik hanya terdapat 3 orang guru atau sebanyak 25%, sedangkan yang 75% baru dalam katagori Cukup/Sedang. Dari 3 orang guru yang tergolong Baik tersebut masih dalam range bawah, artinya kinerja guru tersebut masih belum optimal.

Agar tujuan utama sertifikasi pendidik tersebut dapat mencapai sasaran yang diharapkan yaitu peningkatan mutu secara proporsional, maka bagi-guru-guru yang sudah bersertifikat tersebut perlu dilakukan pemantapan secara terarah, terprogram, dan berkelanjutan, terutama dalam upaya peningkatan kompetensinya, sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, informasi, dan perkembangan teknologi. Disamping itu yang perlu mendapatkan perhatian agar guru bersertifikat tetap memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kinerjanya, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun. Hasil evaluasi perlu ada tindaklanjutnya seperti bagi guru yang bersertifikat tidak mampu mempertahankan tingkat kinerjanya dan pencitraan publik terhadap profesi guru, maka perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap sertifikat yang melekat pada guru yang bersangkutan.

4.4.2. Pembahasan tentang pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi pedagogic.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,218. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,201 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga hipotesis penelitian (H_a) ditolak dan hipotesis nihil (H_o) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Nilai Awal Sertifikat pada Guru Bersertifikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MAN-1 Purwokerto ditinjau dari aspek Kompetensi Pedagogik. Meskipun demikian ditinjau dari persamaan regresinya

menggambarkan bahwa sertifikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru ditinjau dari aspek kompetensi pedagogic, dengan tingkat korelasi lemah.

Keadaan tersebut membuktikan bahwa kinerja guru bersertifikat masih belum mampu melaksanakan kompetensi pedagogiknya secara optimal dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Dari hasil kajian diperoleh beberapa informasi bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya kompetensi pedagogic yang dilaksanakan oleh guru tersebut, yaitu antara lain: untuk mengubah pola kebiasaan mengajar guru tidak mudah, belum terbiasanya melakukan tindakan reflektif guna meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi perbaikan kualitas proses pembelajaran kurang akibat belum terbayarnya tunjangan profesi, adanya anggapan sebagian guru bahwa sertifikat pendidik yang telah dimiliki tidak akan dicabut lagi meskipun kinerjanya kurang, adanya perasaan bahwa pola kebiasaan mengajar guru yang dilakukan selama ini dianggapnya sudah baik, dan sebagainya. Akibat dari keadaan tersebut membawa implikasi bahwa perbaikan kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru bersertifikat masih belum dapat dijalankan secara optimal dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru dalam aspek kompetensi pedagogic tidak begitu signifikan.

Guna peningkatan kinerja guru aspek kompetensi pedagogic perlu dilakukan beberapa kebijakan secara tepat, yaitu antara lain sebagai berikut: (1) perlu segera dibayarkannya tunjangan profesi guru, (2) perlu pelatihan berkelanjutan untuk peningkatan kualitas proses pembelajaran sesuai dengan kemajuan teknologi informasi dan ipteks, dan (3) bagi guru yang tidak mampu menunjukkan kinerja kompetensi pedagogic secara memadai perlu ditinjau kembali sertifikatnya termasuk konsekuensi terhadap pembayaran tunjangan profesinya secara bertahap.

4.4.3. Pembahasan tentang pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi profesional.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,689. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,201 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis penelitian (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) di tolak. Hal ini membuktikan bahwa Nilai Awal Sertifikat pada Guru Bersertifikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN-1 Purwokerto ditinjau

dari Aspek Kompetensi Profesional pada tahun 2008. Namun jika ditinjau dari koefisien korelasinya kedua variable tersebut memiliki hubungan yang tergolong cukup lemah. Hal ini berarti bahwa meskipun guru bersertifikat tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam aspek profesional, tetapi peningkatan kinerja kompetensi profesionalnya masih belum mampu dilaksanakan secara optimal. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui program sertifikasi pendidik pada dasarnya adalah dibarengi dengan peningkatan profesionalisme guru sesuai dengan bidang keahliannya.

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab belum optimalnya kompetensi guru bersertifikat di MAN-1 Purwokerto, yaitu antara lain sebagai berikut: (1) belum jelasnya ukuran profesional bagi guru MAN, (2) belum adanya wadah organisasi di lingkungan MAN untuk pengembangan profesionalisasi keahlian yang mendukung kinerja guru bersertifikat secara memadai, (3) keterbatasan kemampuan guru untuk melakukan refleksi dalam rangka peningkatan kinerja profesional guru matapelajaran di MAN, (4) kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional secara memadai akibat dampak tunjangan profesi yang belum dibayarkan, (5) ada rasa kejenuhan bagi guru bersertifikat yang berusia lanjut untuk mengembangkan keahlian profesi, dan (6) keterbatasan kemampuan sebagian guru bersertifikat untuk menyesuaikan perkembangan ipteks dan teknologi informasi.

Implikasi dari keadaan tersebut maka langkah-langkah yang perlu mendapatkan perhatian bagi pihak-pihak terkait antara lain adalah sebagai berikut: (1) perlu dirumuskannya standar kinerja guru bersertifikat terutama yang mendukung kompetensi profesional, (2) perlu adanya wadah organisasi profesional di masing-masing lembaga sekolah guna mendukung peningkatan kinerja guru dalam bidang kompetensi profesional, (3) perlu dilakukan peninjauan kembali secara periodek bagi guru bersertifikat agar pencitraan profesi guru semakin baik, dan bagi yang memiliki kinerja rendah diusulkan dapat dicabut kembali setelah berjalan 2 tahun termasuk pencabutan tunjangan profesinya, dan (4) perlu adanya pembinaan dan pelatihan berkelanjutan yang mendukung kompetensi profesional sesuai bidang keahliannya.

4.4.4. Pembahasan tentang pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi kepribadian.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,195. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,201 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga hipotesis penelitian (H_a) ditolak dan hipotesis nihil (H_o) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Nilai Awal Sertifikat pada Guru Bersertifikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MAN-1 Purwokerto ditinjau dari aspek Kompetensi Kepribadian tahun 2008. Disamping itu tingkat koefisien korelasinya juga menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Namun demikian jika tinjau dari uji regresinya menunjukkan ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Hasil kesimpulan analisis uji tersebut memberikan gambaran bahwa nilai kompetensi kepribadian bagi guru bersertifikat jika dibandingkan dengan keadaan awal sebelum memiliki sertifikat relative memberikan gambaran yang sama. Artinya, nilai-nilai norma kepribadian guru bersertifikat bagi guru MAN-1 Purwokerto tidak menunjukkan perubahan yang cukup bermakna, dan umumnya dalam keadaan tergolong kategori Baik.

Keadaan tersebut ternyata didukung oleh lembaga sekolah yang berlatar belakang keagamaan, yaitu umumnya guru-guru pada lembaga sekolah MAN di Indonesia ditinjau dari moralitas kepribadian dan kedisiplinan serta sosialisasi terhadap lingkungan tergolong baik dan sedang (cukup), disamping didukung oleh latarbelakang ilmu keagamaan yang bersangkutan, serta pengamalan ajaran agama yang relative memadai.

Apakah dengan adanya sertifikat melekat pada guru ikut berpengaruh terhadap kepatuhan dan kedisiplinan dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah? Ternyata jawaban mereka umumnya mengatakan ada pengaruhnya namun tidak begitu signifikan. Menurut responden pandangan tersebut disebabkan karena sebelum mereka memperoleh sertifikat umumnya sudah relative disiplin dan mematuhi tata tertib sekolah. Pernyataan ini juga dikuatkan oleh Bapak Kepala Sekolah yang menyatakan, secara umum guru yang bersertifikat tersebut jika ditinjau dari kepatuhan tata tertib sekolah dan moralitas kepribadian memang umumnya sudah tergolong cukup baik, jadi memang ada pengaruhnya keberadaan sertifikat tersebut tetapi tidak begitu signifikan. Bahkan dalam upaya untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah masih belum menunjukkan adanya peningkatan yang cukup berarti, baik pada guru yang sudah berpengalaman mengajar lebih dari 20 tahun maupun yang kurang dari 20 tahun. Memang guru-guru yang relative usia tua (pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun), tingkat kedisiplinan dan rasa

tanggungjawabnya pada profesi guru menunjukkan agak lebih baik dibandingkan dengan yang masih berusia muda. Hal ini nampaknya dipengaruhi oleh pola pendidikan masa lalu yang lebih menekankan pada nilai-nilai kepribadian dan ketaatan pada perintah gurunya, seperti rasa hormat dan santun harus dimiliki oleh seorang anak didik kepada gurunya.

4.4.5. Pembahasan tentang pengaruh sertifikat pendidik terhadap kinerja guru dalam kompetensi social.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,565. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,201 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga hipotesis penelitian (H_a) ditolak dan hipotesis nihil (H_o) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Nilai Awal Sertifikat pada Guru Bersertifikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MAN-1 Purwokerto ditinjau dari aspek Kompetensi Sosial tahun 2008. Disamping itu tingkat koefisien korelasinya menunjukkan hubungan korelasi antara kedua variable tersebut sangat lemah. Namun ditinjau dari uji regresinya menunjukkan bahwa kedua variable tersebut mempunyai pengaruh positif.

Hasil kesimpulan analisis uji tersebut memberikan gambaran bahwa nilai kompetensi sosial bagi guru bersertifikat jika dibandingkan dengan keadaan awal sebelum memiliki sertifikat relative memberikan gambaran yang sama. Artinya, nilai-nilai norma kepribadian dan hubungan komunikasi sosial guru bersertifikat bagi guru MAN-1 Purwokerto tidak menunjukkan perubahan yang cukup bermakna, dan umumnya dalam keadaan tergolong katagori Baik.

Keadaan tersebut ternyata didukung oleh lembaga sekolah yang berlatar belakang keagamaan, yaitu umumnya guru-guru pada lembaga sekolah MAN di Indonesia ditinjau dari moralitas kepribadian dan kedisiplinan serta sosialisasi dengan lingkungan kerja dan masyarakat lingkungan tergolong baik dan sedang (cukup), disamping itu didukung oleh latarbelakang ilmu keagamaan yang bersangkutan, serta pengamalan ajaran agama yang relative memadai.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diungkapkan dimuka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1. Pemberian sertifikat pendidik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik. Namun besarnya pengaruh tersebut menunjukkan sangat lemah dan tidak begitu signifikan. Hal tersebut disebabkan karena umumnya guru-guru yang telah memperoleh sertifikat tersebut sebelumnya juga sudah menunjukkan kinerja yang cukup baik, baik ditinjau dari aspek kepatuhan terhadap pertauran maupun dari aspek kompetensinya. Sedangkan jika ditinjau dari penilaian kinerja guru yang bersertifikat, menunjukkan bahwa sebagian besar (75%) dalam katagori memiliki kinerja Cukup/Sedang, dan hanya terdapat 3 orang (25%) yang sudah menunjukkan katagori kinerja Baik. Mereka yang memiliki kinerja baik ini masih dalam range bawah atau dalam keadaan belum optimal. Sehingga kinerjanya masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Di samping hal tersebut di atas ternyata mereka yang telah mendapatkan sertifikat belum mendapatkan tunjangan profesi sesuai peraturan yang berlaku. Keadaan ini juga menyebabkan ikut berpengaruh terhadap kinerja guru bersertifikat, sehingga mereka umumnya kurang responnsif terhadap optimalisasi kinerjanya.
- 5.1.2. Pemberian sertifikat pendidik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam aspek kompetensi pedagogic. Namun besarnya pengaruh tersebut menunjukkan lemah dan tidak begitu signifikan. Keadaan tersebut membuktikan bahwa kinerja guru bersertifikat masih belum mampu melaksanakan kompetensi pedagogiknya secara optimal dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.
- 5.1.3. Pemberian sertifikat pendidik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dalam aspek kompetensi profesional. Namun jika ditinjau dari koefisien korelasinya kedua variable tersebut memiliki hubungan yang tergolong cukup lemah. Hal ini berarti bahwa meskipun guru bersertifikat tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam aspek profesional, tetapi peningkatan kinerja kompetensi profesionalnya masih belum mampu dilaksanakan secara optimal.
- 5.1.4. Pemberian sertifikat pendidik ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dalam aspek kompetensi kepribadian. Disamping itu tingkat koefisien korelasinya juga menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Namun demikian jika tinjau

dari uji regresinya menunjukkan ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena guru-guru yang bersertifikat di lingkungan MAN-1 Purwokerto telah memiliki moral kepribadian yang tergolong cukup baik sebelum yang bersangkutan mendapatkan sertifikat. Jadi apa yang mereka lakukan dan kerjakan dalam kaitannya dengan moral kepribadian dan kepatuhan terhadap tata tertib sekolah tidak begitu jauh berbeda dengan setelah yang bersangkutan memperoleh sertifikat. Keadaan ini didukung oleh lingkungan sekolah dan peraturan yang diberlakukan oleh lembaga sekolah keagamaan khususnya pada MAN-1 Purwokerto yang dilandasi dengan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, untuk diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah maupun di masyarakat.

- 5.1.5. Pemberian sertifikat pendidik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dalam aspek kompetensi sosial. Namun besarnya pengaruh tersebut sangat lemah dan tidak begitu signifikan. Hasil kesimpulan analisis uji tersebut memberikan gambaran bahwa nilai kompetensi sosial bagi guru bersertifikat jika dibandingkan dengan keadaan awal sebelum memiliki sertifikat relative memberikan gambaran yang sama. Artinya, nilai-nilai norma kepribadian dan hubungan komunikasi sosial guru bersertifikat bagi guru MAN-1 Purwokerto tidak menunjukkan perubahan yang cukup bermakna, dan umumnya dalam keadaan tergolong kategori Baik.

5.2 Saran.

Ada beberapa saran yang dapat direkomendasikan kepada pihak terkait dalam upaya peningkatan kinerja guru bersertifikat, yaitu antara lain sebagai berikut:

- 5.2.1. Mengingat kinerja guru yang bersertifikat di MAN-1 Purwokerto masih belum menunjukkan kinerja yang optimal, dan bahkan sebagian besar dalam kategori kinerja Cukup/Sedang, maka bagi pihak-pihak terkait, seperti: Lembaga Sekolah MAN, Perguruan Tinggi Agama (termasuk STAIN Purwokerto), Depdiknas, Depag. dan lainnya untuk segera mengambil langkah-langkah kebijakan berupa: (a) pelatihan khusus terutama yang berkaitan dengan aspek kompetensi pedagogic dan aspek kompetensi profesional yang relevan dengan bidang ilmu materi yang diajarkan, (b) perlu dilakukan evaluasi kinerja guru secara berkala minimal satu kali dalam dua tahun bagi guru bersertifikat, oleh Perguruan Tinggi Islam atau lembaga independent profesi pendidik, (c) dalam mengalokasikan kuota guru yang akan disertifikasi sebaiknya perlu

memperhatikan urutan prioritas, seperti: kepangkatan dan lama pengalaman mengajar, dan (d) sebaiknya untuk kepala sekolah yang telah memenuhi persyaratan akademik dan kepangkatan diberikan sertifikasi terlebih dahulu, sehingga memiliki kewenangan untuk menilai guru binaannya yang akan disertifikat. Keanehan yang merupakan kenyataan sekarang adalah salah satu evaluator terhadap guru yang akan disertifikasi adalah dilakukan oleh kepala sekolah, padahal kepala sekolah sendiri belum memperoleh sertifikat, hal ini akan menimbulkan keganjilan dan kurang etis.

- 5.2.2. Bagi guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik seyogyanya agar segera diberikan tunjangan sesuai peraturan yang berlaku, selama yang bersangkutan telah menunjukkan kinerja memadai. Disamping itu bagi guru yang sudah bersertifikat dan memperoleh tunjangan profesi agar membuat laporan kinerjanya sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun.
- 5.2.3. Sekurang-kurangnya dua tahun sekali guru yang bersertifikat agar dievaluasi kembali untuk mengetahui tingkat kinerjanya apakah cukup memadai setelah yang bersangkutan memperoleh tunjangan profesi. Hal ini dimaksudkan agar mampu meningkatkan pencitraan publik terhadap profesi guru. Jika ternyata kinerja guru bersertifikat merosot maka jumlah pembayaran tunjangan profesi perlu ditinjau kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Azra, A. (1999). *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Ajeyalemi, D.A. 1993. *Teacher Strategies Used by Exemplary STS Teacher, What Research Says to the Science Teaching VII*. Washington DC.: NSTA, 5—18.
- Badan Standardisasi Nasional. 2001. *Sistem Standardisasi Nasional*. Jakarta: BSN.
- Bertens K. (1997). *Etika*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Brooks, J.G. dan Brooks, MG. 1993. *The Case for Constructivist Classrooms*. Virginia: ASCD.
- Connor, J.R. 1990. *Naive Conceptions and the School Science Curriculum. What Research Says to the Science Teaching VII*. Washington DC.: NSTA, 5—18.
- Chang, W. (2003). *Sosialisasi nilai-nilai moral*. <http://www.kcm.com/htm> diambil pada tanggal 20 Juni 2004.
- Chazan, B. (1985). *Contemporary approaches to moral education*, New York: Teacher College Press.
- Cheppy, H. (1995). *Dimensi-dimensi pendidikan moral*. Semarang: IKIP Semarang Press
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Lulusan PGSMPP/SMA*. Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Departemen Pendidikan Nasional (2006) Undang-undang Republik Indonesia, No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

- Depdiknas. 2002. *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Depdiknas. 2002. *Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI Program D2 PGSD*. Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Depdiknas. 2004. *Draft Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Lulusan PGSM/ SMA*. Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Departemen Agama RI (1993/1994). *Garis-garis besar program pengajaran Madrasah Aliyah*, Jakarta: Depag RI.
- Durori, M. 2002. *Media Belajar dan Alat Peraga Sederhana untuk Mengembangkan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAKEM)*. Banyumas: Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
- Dwija, A. 1984. *Perkembangan moral, pengenalan dengan Piaget dan Kohlberg*, Terjemahan Indonesia, Yogyakarta: Kanisius.
- Ellis Arthur K., 1997. *Teaching and Learning Elementary Social Studies*, sixth edition, Allyn and Bacon Boston, USA.
- Gatot, H.P. 2000. *Pendidikan Kejuruan*. Makalah KONASPI IV di Jakarta, 19 September.
- Goleman, D. 1998. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hasan, M.T. 2003,. *Islam & masalah sumber daya manusia*, Jakarta: Lantabora Press.
- Ismail SM. Dkk., Editor, (2002). *Dinamika pesantren dan madrasah*, Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo.
- Kendall, J.S. dan Marzano, R.J. 1997. *Content Knowledge: A Compendium of Standard and Benchmarks for K—12 Education*. Aurora, Colorado: McRel Mid-Continent Regional Educational Laboratory, USA-ASCD.
- Marzano. R.J., Brand, R.S., Hughes, C.S, Jones, B.F., Presseisen, B.Z., Rankin, S.C., dan Suhor, C. 1988. *Dimensions of Thinking: A Framework for Curriculum and Instruction*. Alexandria, Virginia: ASCD
- Masrun, dkk. 1986. *Kemandirian sebagai Kualitas Pendidikan Manusia Indonesia*. Makalah Seminar Nasional Ilmu-Ilmu Sosial HIPIS Ujung Pandang, 15—19 Desember.
- Mukhadis, A. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi di Peguruan Tinggi*. Makalah Seminar-Lokakarya Evaluasi dan Penyusunan Rancangan Kurikulum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang 13—15 April.
- Mukhadis, A. 2004. *Karakteristik Kurikulum Berbasis Kompetensi dan Pembelajar-annya*. Makalah Sosialisasi KBK di Lingkungan Pondok Pesantren Propinsi Bali di Hotel Surya Indah Negara Bali, 23 Agustus.
- Mukhadis, A. 1997. *Fenomena Dialektika Sains dan Teknologi: Implikasi Terhadap Perluasan Mandat dan Orientasi Pembelajarannya*. Makalah Pidato Ilmiah Dies Natalis ke-43 IKIP Malang , 17 Oktober.
- Ngadirin Setiawan, dkk., 2007. *Pengembangan Model Audit Kinerja Guru dalam Mendukung Program Sertifikasi Pendidik*, Laporan Hasil Penelitian, Balitbang Depdiknas.
- Mulyasa E., (2003),. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa E., (2005),. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
-(2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Noeng Muhajir, (2000). *Ilmu pendidikan dan perubahan sosial*, Edisi V, Yogyakarta: Rake Sarasin.
- , (2001). *Filsafat ilmu*, Edisi II, Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Oentoro, J. 2000. *Perbaikan Sistem Pendidikan untuk Menunjang Dunia Industri*. Makalah Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia di Jakarta 19—22 September.
- Pamungkas, S.B. 1993. *Membangun Sumberdaya Manusia dan IPTEK Menghadapi PJP II*. Makalah Seminar Nasional Perkembangan Teknologi, Ketenaga-kerjaan, dan Arah Kebijakan Pendidikan Nasional di IKIP Yogyakarta, 11—12 Oktober.
- Slamet. 1993. *Kemampuan Dasar Kerja Yang Dihubungkan Pada PJP II*. Makalah Seminar Perkembangan Teknologi, Ketengakerjaan, dan Arah Kebijakan Pendidikan Nasional di IKIP Yogyakarta, 11—12 Oktober.
- Sidi, Indra Djati, 2001. *Menuju Masyarakat Belajar Menggagas Paradigma Baru Pendidikan* Jakarta I, Radar Jaya Offset.
- Supriadi Dedi, 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adicita Karta Nusa.
- Suyanto, 2003, *Sertifikasi profesi Guru: Jaminan Pengakuan sekaligus Ancaman*, Makalah Seminar, Semarang: UNNES
- Tillar H.A.R., (2002), *Perubahan sosial dan pendidikan*, Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia, Jakarta: PT Garsindo.
- Tutuk Ningsih, 2006. *Sosiologi Pendidikan*, Penerbit: Mocomedia, Yogyakarta.
- Tutuk Ningsih, 2004. *Pola Pembinaan Moral Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Paiton Probolinggo Jawa Timur*. Tesis S-2 PPS-UNY.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. (2003). *Tentang sistem pendidikan nasional*, Bandung, Penerbit: Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Widodo, R.J. 2000. *Membangun Masyarakat Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Kendali di Indonesia*. Makalah Konaspi, di Jakarta 19—22 September.