

BAB II

KAJIAN TEORI.

A. Sertifikasi Guru

1. Pengertian Sertifikasi Guru

Merujuk pada ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Sisdiknas, menuntut bahwa guru dan dosen wajib memiliki sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁵

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. ¹⁶Bagi guru agar dianggap laik dalam mengemban tugas profesi mendidik, maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.

Sertifikasi secara yuridis menurut ketentuan Pasal 1 ayat (11) UUGD adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru atau dosen. Ada pun berkaitan dengan sertifikasi guru, dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru.

¹⁶ Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Sertifikasi Guru Dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejahteraan* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2007), 11.

Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik¹⁷

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.¹⁸

Sertifikasi dapat diartikan sebagai proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi sebagai berikut:¹⁹

a. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-4) dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran

b. Kompetensi

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati,

¹⁷Arifin, "Sertifikasi Guru." (<http://www.arifin-kumpulanmakalah.blogspot.co.id>, diakses tanggal 1 Maret 2012).

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas. (Semarang: Thoha Putra, 2004), 25.

¹⁹ Mansnur muslich, Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik (Malang: Bumi Aksara, 2007), 2.

dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

c. Sehat Jasman dan Rohani

2. Perlunya Guru Disertifikasi

Pemerintah Indonesia sebenarnya sudah mengisyaratkan akan memberlakukan sertifikasi bagi guru, sebagaimana yang telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang program pembangunan nasional yang berisi pembentukan badan akreditasi dan sertifikasi mengajar di daerah. Undang-undang tersebut dikeluarkan dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga kependidikan secara nasional.

Tidak cuma di Indonesia, sertifikasi guru juga sudah diberlakukan di Negara Asia, Cina telah memberlakukan sertifikasi guru sejak tahun 2001. Termasuk juga dengan Filipina dan Malaysia juga telah mengisyaratkan kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi bagi guru.²⁰

Kemudian muncul pertanyaan kenapa guru perlu disertifikasi. Melihat nasib dan kesejahteraan guru di Indonesia, memang sangat memprihatinkan. Bayangkan saja sebagian guru mengakui ada yang mencari objek di luar tugas mengajar, seperti menjadi guru privat, bahkan ada guru yang menjadi tukang ojek.

²⁰ Ibid.,4.

Oleh sebab itu, pemerintah ingin memberikan *reward* berupa penghargaan/pemberian tunjangan profesional yang berlipat dari gaji yang diterima. Harapan kedepannya adalah tidak ada lagi guru yang bekerja mencari objek di luar dinas karena kesejahteraannya sudah terpenuhi. Tapi apakah tujuannya hanya meningkatkan kesejahteraan guru tanpa mengesampingkan profesionalitas guru dalam mengajar.

Secara formal, Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional.

Sebagai tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 atau D4 dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

3. Manfaat dan Tujuan Sertifikasi

Sebagaimana yang telah diketahui, bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Pada dasarnya pelaksanaan sertifikasi Guru mempunyai banyak tujuan. Berikut ini beberapa tujuan utama sertifikasi guru:²¹

a. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran

Sebagai agen pembelajaran berarti guru menjadi pelaku dalam proses pembelajaran. Guru sudah menerima sertifikat pendidik dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.

b. Mutu pendidikan antara lain dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil proses pembelajaran. Mutu siswa ini diantaranya ditentukan dari kecerdasan, minat, dan usaha siswa yang bersangkutan. Guru yang berkualitas dan profesional menentukan mutu siswa.

c. Meningkatkan martabat guru

Dari bekal pendidikan formal dan juga berbagai kegiatan guru yang antara lain ditunjukkan dari dokumentasi data yang dikumpulkan dalam proses sertifikasi maka guru akan mentransfer lebih banyak ilmu yang dimiliki kepada siswanya. Secara psikologis kondisi tersebut akan meningkatkan martabat guru yang bersangkutan.

d. Meningkatkan profesionalisme

Guru yang profesional antara lain dapat ditentukan dari pendidikan, pelatihan, pengembangan diri, dan berbagai aktivitas lainnya yang terkait dengan profesinya. Langkah awal

²¹ Bedjo Sujanto, *Cara Efektif Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2009), 8-9.

untuk menjadi professional dapat ditempuh dengan mengikuti sertifikasi guru.

4. Tata Cara Pengujian Sertifikasi

Adapun tata cara dalam pengujian Sertifikasi diantaranya adalah:²²

a. Tes Tertulis

Tes tertulis digunakan untuk mengungkap pemenuhan tuntutan standar yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi professional.

Tes tulis ini merupakan alat ukur berupa satu set pertanyaan untuk mengukur sampel perilaku kognitif yang diberikan secara tertulis dan jawaban yang diberikan juga secara tertulis dapat dikategorikan ke dalam bentuk tes dikotomi menjadi benar atau salah.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogic merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantive kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci masing-masing elemen kompetensi pedagogic tersebut adalah:

²² Ibid, 85.

- a) Penilaian guru terhadap kemampuan memahami peserta didik.
 - b) Penilaian terhadap kemampuan guru dalam merancang pembelajaran.
 - c) Penilaian terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran.
 - d) Penilaian terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi hasil belajar.
 - e) Penilaian terhadap kemampuan guru dalam pengembangan peserta didik.
- 2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Masing-masing elemen kompetensi tersebut meliputi:

- a) Rumpun MIPA: Bidang Studi Matematika
- b) Rumpun Bahasa : Bidang Studi Bahasa Indonesia
- c) Rumpun IPS : Bidang Studi Ekonomi
- d) RUMPUN SD/MI dan TK/RA: Sekolah Dasar/
Madrasah Ibtida'iyah

e) Rumpun SD/MI dan TK/RA: Taman Kanak-Kanak/Radhatul Adhfal

b. Tes Kinerja

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

2. KOMPENSASI GURU YANG TERSERTIFIKASI

Adapun kompensasi guru yang tersertifikasi adalah

a. Gaji

Adapun menurut Pasal 1 ayat (15) UU Guru dan Dosen menyebutkan, bahwa gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²³

b. Gaji Pokok

Gaji Pokok selaku pegawai, yaitu satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, ruang penggajian dan masa kerja guru yang bersangkutan. Gaji pokok pegawai tersebut tertuang

²³ Ibid, 137.

dalam daftar skala gaji yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.²⁴

c. Tunjangan yang melekat pada gaji

Di samping gaji pokok selaku pegawai, untuk menunjang kehidupan guru beserta keluarganya, diberikan tunjangan keluarga, yaitu tunjangan yang melekat pada gaji. Selain dari pada itu, kepada guru dapat diberikan tunjangan pangan dan tunjangan-tunjangan lain.

d. Tunjangan jabatan fungsional²⁵

Guru dan dosen pada dasarnya merupakan jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau ketrampilan serta bersifat mandiri.²⁶

e. Tunjangan Profesi

Yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru/dosen yang memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Dengan kata lain bahwa tunjangan profesi hanya dapat diterima dan dinikmati guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik sedangkan guru yang tidak atau belum memiliki sertifikasi pendidik tidak dapat menerima tunjangan profesi. Tetapi mereka tetap mendapatkan tunjangan fungsional dan tunjangan lain.²⁷

f. Tunjangan khusus

²⁴ Ibid, 140.

²⁵ Ibid, 144.

²⁶ Ibid, 145.

²⁷ Ibid, 146.

Tunjangan khusus diberikan bagi guru/dosen yang bertugas di daerah khusus. Tunjangan khusus diberikan kepada guru/dosen sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi bagi yang melaksanakan tugas di daerah khusus.²⁸

g. Tunjangan Kemaslahatan Tambahan dan Penghasilan Lain

Maslahat tambahan, yaitu tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain; dan/atau penghasilan lain terkait dengan tugasnya sebagai guru, yang ditetapkan dengan penghargaan atas dasar prestasi.

h. Tunjangan Kehormatan

Tunjangan kehormatan ini hanya diberikan kepada dosen yang memegang jabatab professor (Guru Besar) Tunjangan kehormatan diberikan karena mengingat sumbangsihnya yang sangat besar terhadap ilmu pengetahuan dan akademik. Tunjangan kehormatan professor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara dengan 2 kali gaji pokok professor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, kualifikasi yang sama.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah menampilkan atau melaksanakan, *performance* juga memiliki arti prestasi kerja atau melaksanakan kerja, pencapaian kerja, unjuk

²⁸ Ibid, 147.

kerja, atau penampilan kerja, prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.²⁹

Menurut Barnawi & Mohammad Arifin yang dikutip oleh Thutju dan Suwanto mengemukakan, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi secara lebih terstruktur.³⁰

Kinerja guru merupakan factor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam setiap kebijakan, kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.³¹

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Usman Uzer,

²⁹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 11.

³⁰ Barnawi & Arifin, *Kinerja Guru*, Hal. 12.

³¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia, 2013), 39.

mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan social.³²

Menurut Fattah, prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.³³ Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada

³² Moh Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 16.

³³ Fattah, *Landasan Kependidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 19.

siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya.

2. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator kinerja guru dalam proses belajar mengajar antara lain sebagai berikut: ³⁴

(a) Kualitas Kerja yaitu merupakan indikator yang berhubungan dengan menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas.

(b) Kecepatan/Ketepatan Kerja yaitu merupakan indikator yang berkaitan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.

(c) Inisiatif Dalam Kerja yaitu indikator yang berkaitan dengan memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.

³⁴ Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Analisis Di Bidang Pendidikan (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016),64.

(d) Kemampuan Kerja yaitu indicator yang berkaitan dengan penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

(e) Komunikasi yaitu indicator yang berkaitan dengan mampu memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Factor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada beberapa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a) ketrampilan yang dimiliki, (b) kemampuan dasar atau ability, (c) usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia, (d) sarana, (e) adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan) , (f) lingkungan kerja yang mendukung, (g) adanya motivasi terus menerus.³⁵

Adapun factor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan teori-teori para ilmuwan antara lain adalah:

a. Teori motivasi Herzberg

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan wawancara dengan para akuntan dan para ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai industry, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua factor.³⁶

1. Factors Hygiene (Factor Kesehatan)

³⁵ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Prilaku Organisasi* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1999), 72.

³⁶ Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016),94.

Adalah factor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Factor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Factor ini adalah factor ekstrinsik untuk bekerja. Factor hygiene juga disebut sebagai dissatisfiers atau factor pemelihara yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Hygiene factors adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Higiene factor meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan. Menurut Herzberg factor hygiene merupakan factor yang tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika factor- factor ini dianggap tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, factor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

2. Faktor Motivasi

Factor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Factor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut factor pemuas. Karyawan hanya menemukan factor-faktor intrinsic yang berharga pada factor motivasi. Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Factor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan

dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Factor motivasi merupakan factor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi dari pada pemuasan kebutuhan lebih rendah. Adapun yang merupakan factor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, tanggung jawab. Berdasarkan teori Herzberg di atas, secara umum factor hygiene seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi tidak didukung factor motivasi jangka pendek. Tetapi tidak didukung factor motivasi seperti pengangkatan karyawan tetap. Sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan bekerja.

b. Teori Kebutuhan McClelland

David Clarence McClelland menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industry adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Ia menandai tiga motivasi utama dalam buku “ The Achieving Society”³⁷

(a). Motivasi untuk berprestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. kebutuhan ini pada hirarki

³⁷ Ibid, hal 47.

Maslow terletak antara kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.³⁸

(b) Motivasi untuk berkuasa (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang –orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

(c) Motivasi untuk berafiliasi (n- affil)

Kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi social yang tinggi.

³⁸ Ibid, 48.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

4. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Handoko pengukuran kinerja didasarkan pada mutu (kehalusan, kebersihan, dan ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyak keahlian), jumlah jenis alat dan pengetahuan tentang pekerjaan. Kinerja juga dapat dilihat dari individu dalam bekerja, misalnya prestasi seseorang pekerja ditunjukkan oleh kemandirian, kreativitas serta adanya rasa percaya diri.³⁹

Penilaian kinerja menurut Cascio dalam bukunya Jusmaliani, pekerjaan adalah menentukan standar kehidupan, tempat tinggal, status bahkan harga diri, sedangkan bagi organisasi atau lembaga pendidikan penting artinya karena merupakan kendaraan melalui mana tujuan organisasi dapat dicapai.⁴⁰

Begitu pentingnya pekerjaan bagi individu, sehingga aspek keadilan apakah itu dalam penilaian kinerja atau pemberian imbalan, apakah itu keadilan eksternal menjadi kritis dan membutuhkan pertimbangan yang seksama.

(1) Penilaian kinerja Guru dari sub unsur pembelajaran atau pembimbingan dan tugas tambahan dan /atau tugas lain yang

³⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Liberti, 2000), 135.

⁴⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 111.

relevan didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.

(2) Penilaian kinerja Guru sebagaimana Dimaksud pada ayat (1) menggunakan nilai dan sebutan sebagai berikut:

- a. Nilai 91 sampai dengan 100 disebut amat baik;
- b. Nilai 76 sampai dengan 90 disebut baik;
- c. Nilai 61 sampai dengan 75 disebut cukup;
- d. Nilai 51 sampai dengan 60 disebut sedang; dan
- e. Nilai sampai dengan 50 disebut kurang,

(3) Nilai kinerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikonversikan ke dalam angka kredit yang harus dicapai, sebagai berikut:

- a. Sebutan amat baik diberikan angka kredit sebesar 125 % dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun.
- b. Sebutan baik diberikan angka kredit sebesar 100% dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun.
- c. Sebutan cukup diberikan angka kredit 75 % dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun.
- d. Sebutan sedang diberikan angka kredit sebesar 50 % dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun.
- e. Sebutan kurang diberikan angka kredit sebesar 25 % dari jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun.

(4) Jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah jumlah angka

kredit kumulatif minimal sebagaimana tersebut pada lampiran II,III, IV, VI, VII, dan VIII dikurangi jumlah angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan dan unsur penunjang yang dipersyaratkan untuk setiap jenjang jabatan/pangkat dan dibagi 4 (empat).

(5) Penilaian kinerja Guru diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.⁴¹

Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu kinerja dapat dilihat dari perilaku individu dalam bekerja misalnya : prestasi seorang pekerja dapat ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreatifitas, serta adanya rasa percaya diri. Pengukuran kinerja juga mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : (a) kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), (b) kualitas (mutu yang dihasilkan), (c) ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan).

Ukuran kinerja pemerintah dapat dilihat dari kinerjanya dalam menyelenggarakan pelayanan public. Sehingga apabila organisasi tersebut menyelenggarakan pelayanan dengan baik, maka kinerja organisasinya maka dianggap baik. Dengan demikian kinerja organisasi ibarat dua sisi dari satu mata uang yang sama.⁴²

⁴¹ Permenpan nomer 16 tahun 2009, Bab VII pasal 15, 12-13

⁴² Atik Septi Winarsih dan Rafminto, *Manajemen Pelayanan Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter Dan Standar Pelayanan Minimal* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 173.

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipergunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Penilaian pekerjaan mengembangkan pusat informasi bagian personalia. Pengetahuan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan dalam bidang kepegawaian dan umpan balik yang diterima oleh para pegawai tentang pelaksanaan pekerjaan mereka.⁴³

Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan, penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.⁴⁴ Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan Patoka-patokan tertentu. Kinerja Guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dapat dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar.

⁴³ Moekijat, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1995), 119.

⁴⁴ Malayu Hasibuan SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara, 2005), 87.

Penilaian prestasi kerja adalah penilaian proses melalui nama organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru. Adapun kegunaan prestasi kerja antara lain: (1) perbaiki prestasi kerja, (2) penyesuaian –penyesuaian kompensasi (evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah), (3) keputusan-keputusan penempatan, (4) kebutuhan-kebutuhan dan pengembangan, (5) perencanaan dan pengembangan karir, (6) penyimpangan-penyimpangan proses staffing (prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan potensi yang harus dikembangkan), (7) ketidak-akuratan informal, (8) kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, (9) kesempatan kerja yang adil, (10) tantangan eksternal.⁴⁵

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang lain menurut Gilmer dalam bukunya Barnawi & Mohammad Arifin, antara lain: (a) Kesempatan untuk maju; (b) Keamanan kerja; (c) Gaji; Lembaga dan manajemen yang baik; (d) Pengawasan dan supervisi bagi karyawan; (e) Komunikasi; (f) Factor intrinsic dari pekerjaan; (g) Kondisi kerja; (h) Aspek social dalam pekerjaan; (i) fasilitas yang diberikan lembaga pendidikan.

⁴⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE 2000). 135-137.

