

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *performance (job performance)* secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Sedang kata *performance* berarti *the act of performing: excusion (Webster Super new School and Office Dictionary)*.¹⁰ Jadi menurut bahasa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk prestasi keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan juga kemampuan seseorang pada bidang tersebut.

Sebagaimana yang dikutip oleh Mulyasa “Lase mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran, dan kriteria yang telah disepakati bersama. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja.”¹¹

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti

¹⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra 2012), 127.

¹¹ E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), 136.

bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.¹²

Performance juga dinilai sebagai hasil yang berguna yang telah dicapai oleh setiap individu atau organisasi. Hal ini mencakup pengetahuan keterampilan dan sikap yang melekat pada individu atau organisasi yang diperoleh selama melakukan aktivitas belajar. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan mengajar (*learning*) untuk menggunakan dan menerapkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh dalam menjalankan tugas dan profesinya. Sedangkan kata *improvement* (perbaikan) atau *improving* (memperbaiki) berarti menjadikan sesuatu lebih baik.

Pengertian *performance* (kinerja) dalam definisi tersebut paling tidak merujuk pada dua komponen utama: pertama, kemampuan pengajar untuk menggunakan dan menerapkan pengetahuan dan kemampuan baru

¹² Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 9-10.

yang diperoleh. Kedua, kinerja dalam kaitannya dengan upaya untuk membantu pembelajaran menjadi lebih baik, peralatan dan pandangan-pandangan tentang teknologi pendidikan dapat membantu guru dan perancang pembelajaran untuk menjadi praktisi pendidikan yang lebih unggul dibandingkan dengan yang dilakukan sebelumnya atau yang dilakukan oleh pihak lain tidak berorientasi pada perbaikan kinerja sebagaimana tergambar dalam definisi teknologi pendidikan. Dengan demikian, secara umum yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang berguna yang dicapai oleh setiap individu atau organisasi.

Sedangkan dalam pengertian yang lebih khusus, kinerja adalah hasil, prestasi, atau kontribusi yang berguna bagi setiap individu, regu, atau organisasi, tanpa memandang proses-proses yang disukai atau yang diamanahkan. Jadi, perbaikan kinerja lebih fokus pada hasil yang dicapai.¹³

Oleh karena itu Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

¹³ Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan* (Makasar: Alauddin University Press, 2012), 45-49.

moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Menurut undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen :”guru adalah pendidik profesional dengan tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini, pendidik dasar dan pendidik menengah”. Dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa: ”guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut disebutkan bahwa: ”guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁴

Guru dikenal dengan *al-mu’alim* atau *al-ustadz* dalam bahasa arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim. Artinya, guru adalah seseorang yang memberikan ilmu. Guru disebut pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2013), 53.

orangtua untuk ikut mendidik anak. Guru juga dikatakan sebagai seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah atau swasta untuk melaksanakan tugasnya, dan karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dilembaga pendidikan sekolah.¹⁵

Guru sebagai pendidik tidak hanya sebagai penyalur dan pemindah kebudayaan bangsa kepada generasi penerus, akan tetapi lebih dari itu yaitu Pembina mental, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan bangsa.¹⁶

Dengan demikian guru dalam proses pembangunan dalam menduduki tempat yang penting apalagi bagi suatu bangsa yang sedang berkembang atau membangun, terutama untuk berlangsungnya kehidupan bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan adanya pergeseran nilai-nilai yang cenderung memberikan nuansa kehidupan yang baru.

Menurut Depdiknas, kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian kinerja guru merupakan unjuk kerja /perilaku kerja yang ditampilkan guru dalam pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan norma-norma mengajar yang baik, mulai dari membuka pelajaran sampai dengan menutup pelajaran. kaitannya dengan kinerja guru, bahwa dalam

¹⁵ Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 23.

¹⁶ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), 10.

melaksanakan tugasnya, guru berkewajiban: 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan proses pembelajaran, dan 3) mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja guru akan optimal jika diiringi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan pada dirinya dan selalu berupaya meningkatkan keprofesionalitasnya dan tidak menjadikan aspek kesejahteraan sebagai aspek yang utama.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks dalam menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.¹⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

¹⁷ Jamil Auprahatingrum, *Guru Profesional*, 39.

- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru.
- c. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisai (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi(sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu.¹⁸

Selain itu kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson (2010:247) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan

¹⁸ Nyanyu Khodijah, "Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan", *Cakrawala Pendidikan*. (Sumatera Selatan: IAIN Raden Fatah: 2013) Th. XXXII No.1, 101.

peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihanpelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif.¹⁹

3. Indikator Kinerja Guru

Dalam bukunya Uzer Usman, seperti yang dikutip Musarofah, bahwa dalam hal ini ada beberapa indikator yang dapat dilihat sebagai peran guru dalam meningkatkan kemampuan peserta didik agar dapat menerima materi pembelajaran dengan baik melalui proses belajar-mengajar yang diadakannya. Indikator-indikator kinerja guru tersebut adalah:

a. Perencanaan kegiatan pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru dituntut menyusun rencana pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan, efektif dan efisien. Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:²⁰

- 1) Menyusun program tahunan.
- 2) Menyusun program semester.
- 3) Menyusun silabus.
- 4) Menyusun rencana program pembelajaran.

¹⁹ Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi , Komitmen dan Motivasi Kerja* , (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 7-8.

²⁰ Musarofah, *Kinerja Guru di MTs Al-Whatonyah I Cilungup Duren Sawit Jakarta Timur*, Universitas Islam Syaif Hidayatullah, 2008, 18-19.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Setelah menyusun rencana pembelajaran, tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasan materi harus mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:

- 1) Penggunaan alokasi waktu pembelajaran.
- 2) Penggunaan strategi/metode pembelajaran.
- 3) Penggunaan media dan sumber belajar.
- 4) Penyampaian materi pelajaran.
- 5) Pengaturan kelas.

c. Evaluasi hasil pembelajara.

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang telah direncan akan sesuai dengan realisasinya dan tujuan yang ingin dicapai, juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan ketepatan dan kesesuaian yang dilakukan oleh guru dalam pendekatan dan jenis evaluasi, penyusunan alat evaluasi dan penggunaan

hasil evaluasi pembelajaran. Kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran ini meliputi:

- 1) Pendekatan dan jenis evaluasi.
- 2) Penyusunan alat evaluasi.
- 3) Penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang tampak secara nyata yang dicapai melalui usaha-usaha tertentu. Kinerja seorang guru diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pemerintah. Melalui indikator tersebut dapat dilihat apakah tujuan pembelajaran telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

B. Sertifikasi Guru

Pendidikan berintikan interaksi antara pendidik (guru) dan peserta didik (siswa) untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan, pendidik, peserta didik, dan tujuan pendidikan merupakan komponen utama dalam pendidikan. Ketiganya membentuk suatu *triangle*, jika hilang salah satu komponen hilang pulalah hakekat pendidikan.²¹

Di Indonesia melakukan upaya-upaya untuk melakukan perubahan dan peningkatan terhadap kualitas dan mutu guru, salah satunya Undang-Undang Nonor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen isi pasal 1 butir (11) menyebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik

²¹Nana Syaodih Sukmadinata, (ed.), *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 191.

kepada guru dan dosen. Tentu saja dengan logika bahwa yang bersangkutan terbukti telah menguasai kedua hal yang dipersyaratkan (kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru).²²

Selain itu Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dengan kata lain sertifikasi merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Tenaga Kependidikan yang ditunjuk. Sertifikasi juga dapat diartikan sebagai proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.²³

1. Tujuan dan Sasaran Sertifikasi

Secara umum tujuan dan sasaran melakukan sertifikasi guru adalah untuk meningkatkan kualitas guru sesuai dengan kompetensi keguruannya. Dalam UU guru, ada beberapa hal yang dapat dikelompokkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas atau mutu guru antara lain: sertifikasi guru, pembaharuan sertifikat, beberapa fasilitas untuk memajukan diri, semua guru harus mempunyai sertifikat profesi guru, sebagai standar kompetensi guru.

²² Muchlas Samani, *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*, (Jakarta:Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia,2006), 9.

²³ Khairul Azawar, "Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa Di SMP Negeri 2 Banda Aceh", *Jurnal* (Banda Aceh: Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2015), Vol 3, No 2, 149-150.

Selain itu sertifikasi guru bertujuan untuk:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan; dan
- c. Meningkatkan profesionalisme guru.²⁴

Mengenai sasaran sertifikasi guru, dilaksanakan untuk semua guru, baik guru lama maupun calon guru. Bagi guru lama perlu diberikan pelatihan-pelatihan profesi keguruan baru dilakukan uji sertifikasi. Bagi calon guru yang berkualifikasi Sarjana kependidikan perlu mengikuti program sertifikasi guru dengan menempuh beberapa mata kuliah dalam kurikulum S1 kependidikan, sedangkan bagi calon guru yang berkualifikasi sarjana atau diploma non-kependidikan wajib menempuh program sertifikat guru dengan mengambil seluruh kurikulum program sertifikat guru.

2. Manfaat Sertifikasi Guru

Setiap pelaksanaan kegiatan akan mempunyai manfaat masing-masing, demikian juga dengan diadakannya program sertifikasi. Manfaat sertifikasi guru adalah: (1) melindungi profesi guru dari praktek-praktek yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru; (2) melindungi masyarakat dari praktek-praktek pendidikan yang tidak berkualifikasi dan tidak profesional; dan (3) menjaga penyelenggara

²⁴ Yanto Yanti, *Guru Muda Dianggap tidak Profesional Sertifikasi*, dalam <http://yantoyanti.wordpress.com>, diakses 22 Maret 2019.

pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.²⁵

²⁵ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 79.